

相談室 Q&A

懲戒関係

Q

部下の不祥事で上司を懲戒処分する場合、 どのような点に留意すべきか

先日、経理担当の社員が売上金を使い込んでいたことが発覚しました。その社員を懲戒処分するとともに、その上司も指導監督責任の観点から懲戒処分することを検討しています。部下の不祥事でその上司を懲戒処分する場合、どの程度の処分が妥当で、どのような点に留意すべきでしょうか。

(東京都 H社)

A

上司への懲戒処分を可能とする就業規則上の根拠規定があることを確認した上、上司自身の管理監督義務違反の内容を慎重に検討する必要があります

回答者 片山雅也 かたやま まさや 弁護士(AVANCE LEGAL GROUP LPC 代表社員)

1. 就業規則上の根拠規定の必要性

懲戒処分を行う場合、あらかじめ就業規則において、懲戒対象となる事由と懲戒処分の種類を規定しておく必要があります(フジ興産事件 最高裁二小平15.10.10判決 労判861号5ページ)。そのため、部下の不祥事でその上司を懲戒処分する場合も、上司の行為が就業規則のどの懲戒事由に該当するのかを慎重に検討することが重要となります。

部下が不祥事を起こした場合に、上司も責任を負うべきだとして、上司について具体的な懲戒事由への該当性を検討することなく、管理者責任を問う名目のみで連帯責任として懲戒処分を行うことは避ける必要があるので、注意してください。

2. 就業規則のどの事由で対応すべきか

上司への懲戒処分については、裁判例上、「重大な過失によって会社に損害を与えたとき」といった事由や「当然なすべき注意を怠り、又は職務に怠慢を認めたとき」といった事由に該当するとして対応している例が見受けられます(国際油化事

件 福岡地裁 昭62.12.15判決 労判508号10ページ等)。また、実務上では、このような事由のほか具体的な懲戒事由に続く「その他前各号に準じる不適切な行為があるとき」といった事由や「その他懲戒処分が必要と判断される時」といった事由で対応される例も散見されます。

しかしながら、不祥事を起こした直接の行為者の責任とその管理監督責任は別類型といえるため、上司の管理監督責任をより明確化した事由を就業規則上に設けておいたほうがよいでしょう。

具体例としては、「部下への管理監督または業務上の指導、指示を怠り、部下が懲戒処分に相当する行為をしたとき」といった事由を定めておくことが考えられます。

3. 懲戒権濫用規制

このように上司への懲戒処分について就業規則上の根拠規定があったとしても、懲戒権の濫用にならないかについて注意する必要があります。労働契約法15条においては、懲戒が客観的に合理的

な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものととして、無効になる旨定められています。

そのため、上司への懲戒処分についても、客観的に合理的な理由があるのか、社会通念上相当といえるのかを慎重に検討する必要があります。

具体的には、部下の不祥事の内容・程度、上司の管理監督義務違反の内容・程度、会社に生じた損害の内容・程度、過去の懲戒処分や他の従業員への懲戒処分との均衡等を考慮して、懲戒処分の種類を決定することが考えられます。

その際、参考になるのが人事院による「懲戒処分の指針について」（平12. 3.31 職職68、平20. 4. 1 職審127）です。これによると、監督責任については、以下のような内容となっています。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した職員は、停職又は減給とする。

4. ご質問の検討

ご質問では、経理の社員が売上金を使い込んでいたことが発覚したとのことですが、その懲戒処分の種類については、幾つか場合を分けて検討していきます。

[1] 譴責、減給、出勤停止、降格について

使い込みの額が比較的少額で、管理監督義務違反の程度も小さく、発覚後、上司がすぐに対応したというような場合であれば、上司への懲戒処分を行うか否かは慎重に判断する必要があり、懲戒処分を行う場合であっても譴責程度にとどめるべきでしょう。

また、発覚後、上司がすぐに対応したものの、その額が多額に及び、管理監督義務違反の程度も大きいような場合であれば、上司への懲戒処分としては、譴責にとどまらず、減給等の比較的重い処分も検討することが考えられます。

一方、経理の職員が売上金を使い込んでいたことが発覚したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、または黙認していたような場合には、たとえその額が比較的少額であったとしても、管理監督者としての職責を果たしているとはいえません。そのため、減給にとどまらず出勤停止や降格といった懲戒処分も検討せざるを得ないと考えられます。

[2] 諭旨解雇、懲戒解雇について

前出の人事院による「懲戒処分の指針」では、監督責任関係の懲戒処分として免職には触れられていません。しかしながら、過去の裁判例を検討すると、私企業の場合、上司の管理監督義務違反の内容が重大な過失とされ、さらに、その内容がほとんど故意に近い程度のもものと認定された事案では、懲戒解雇も有効とされています（関西フェルトファブリック事件 大阪地裁 平10. 3.23判決 労判736号39ページ）。

当該事案では、営業所長であった上司が、経理関係書類をチェックしていれば、容易に経理担当者の横領行為を発見できたのに、全くチェックをしていなかったとされています。さらに、上司は、その経理担当者と飲食を共にし、月額20万円程度の給与しかもらっていない経理担当者に対し、歓送迎会の2次会費用をはじめ、飲食費や取引先の未払金等さまざまな場面で数万円から数十万円もの多額の金額の立て替えをさせていたにもかかわらず、その精算を全く申し出ることなく放置していたとされています。

このように、管理監督義務違反の程度が著しく、重大な過失の内容が故意に近いものであれば、上司についても懲戒解雇が可能になる場合があると考えられます。