



Vol.94

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★直接の行為者以外の関係者に対する懲戒処分が裁量権の逸脱・濫用に当たり違法とされた裁判例

今月のニュースレターは、直接の行為者以外の関係者に対する懲戒処分が裁量権の逸脱・濫用に当たるとして違法とされた裁判例（長崎地裁令和3年10月26日判決）をご紹介します。

直接の行為者に対する懲戒処分のほか、その関係者（管理監督者等）を処分するケースがありますが、どの範囲の関係者に対して、どの程度の処分をするか判断に迷うことがあると思います。本件は公務員の事案ですが、この点について判示した裁判例であり、参考になると思います。

1 事案の概要

本件は、被告S市の市民環境部市民課（本庁市民課）係長として、マイナンバーカードの交付事務等を担当していた原告が、〇総合支所（本庁内に置かれた総合支所のうちの一つ）において、同支所で受け付けた関係書類が本庁に送付されていないこと等を把握していたにもかかわらず、これを上司に報告することを怠り、その結果、被告における事態の把握と対応が遅れ、〇総合支所の担当者が上記関係書類を紛失する事態にまで発展したことを理由として、処分行政庁（S市長）から、6月間、給料月額10分の1を減給する懲戒処分（以下「本件処分」）を受けたことから、被告に対し、同処分の取消しを求めた事案です。

主な登場人物は以下の通りです。

a=〇総合支所における個人番号カード等の申請補助事務担当で本件の**直接の行為者**。申請補助開始間もない頃から事務を遅滞し、交付申請書等を受領したまま長期間放置し、交付申請書等の補助書類を本庁市民課に送付することを怠っていた。

b=〇総合支所長。aの上司。

c=〇総合支所市民課長補佐。aの上司。

原告=本庁市民課係長。マイナンバー制度に関する各総合支所における事務の総合調整事務を担当。

d=本庁市民課長。原告の上司。

被告では、平成30年5月8日以降、市民からマイナンバーカードが届かない旨の問合せが相次いだことから、〇総合支所における事務懈怠について調査、対応を開始しました。調査の過程で、84件の交付申請書等の書類が紛失したと一旦は判断しましたが、うち79件は発見され、残り5件は発見できませんでした。

S市長は、平成30年8月10日、本件紛失事故に関し、a及び原告については、**職務怠慢・注意義務違反及び不適正な事務処理をした者**として、その余の者については、上記職務怠慢・注意義務違反及び不適正な事務処理に係る**管理監督者責任を負う者**として、懲戒処分をしました。

具体的な処分内容は以下の通りです。

a=**停職4月間**

b=**減給6月間、給料月額10分の1**

c=減給 6 月間、給料月額の 10 分の 1

原告=減給 6 月間、給料月額の 10 分の 1

d=減給 3 月間、給料月額の 10 分の 1

その他の者=減給 1 月間～2 月間、給料月額の 10 分の 1

2 裁判所の判断

本件処分に裁量権の逸脱、濫用があるかについて、まず裁判所は、直接の行為者である a については最も重い停職処分とし、原告を含むその余の者については、関与の程度や職責等を考慮して、それぞれ減給処分をしたと考えられるとしました（原告も直接の行為者でないことは、その余の者と異なる）。そして、同一の事由について、直接の行為者でない複数の者を懲戒するに当たっては、その関与の程度、職責等に応じて、懲戒処分の内容が公正なものでなければならないとし、この点も留意しつつ、裁量権の逸脱、濫用の有無を検討すべきであるとし、

そのように判断した結果、裁判所は、本件処分には裁量権の逸脱又は濫用があり、違法であるとし、その主な理由は以下の通りです。

- 原告が分掌するのは総合調整事務にとどまり、各総合支所の市民課の担当者に対し指示命令権限はない。指示命令権限を有するのは、各総合支所における各担当者の上司であり、○総合支所においては a の上司である b 支所長及び c 課長補佐である。そうすると、その職責上、原告の責任が b 支所長及び c 課長補佐の監督責任と同程度に重いということは当然にはいえない。

- 総合支所においては、a の事務遅滞及び不適正な事務処理に対する監督が行われず、不適正な事務処理等が生じた場合に、組織的に対応するための報告、連絡体制もほとんど機能していなかった。その監督責任は重大なものであった。

- 原告の上司である d 課長は、主担当者である原告に対し、○総合支所における事務の状況等について詳細かつ正確な報告等を求め得る端緒となる程度の認識を有していた。組織的対応を要する他部署の事務遅滞及び不適正な事務処理については、他部署との対応に当たる上位の職責にあるものの責任が大きい。原告がより詳細な実情を認識していたことを考慮しても、原告の責任が d 課長の責任よりも有意に大きいとはいえない。

3 まとめ

直接の行為者以外の関係者を処分する際には、本件裁判所が判示するように、その職責や関与の度合いによって処分の有無、程度を考えることとなります。なお、組織ぐるみの行為、管理者首謀による行為等の場合以外は、基本的に直接の行為者が最も重く処分され、関係者はそれよりも低い処分になると思います。会社としては管理者を重く処分したい意向が強いように感じますが、通常はそれほど重い処分は難しいのではないかと思います。上司が部下の行為を黙認していたり、偽装工作に関わっていたりする場合には、懲戒解雇等の重い処分が有効とされる場合もありますが（和光商事事件〔大阪地判 H3. 10. 15 労判 598 号 62 頁〕、関西フェルトファブリック（本訴）事件〔大阪地判 H10. 3. 23 労判 736 号 39 頁〕等）、例外的ケースかと思えます。