

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふみ子

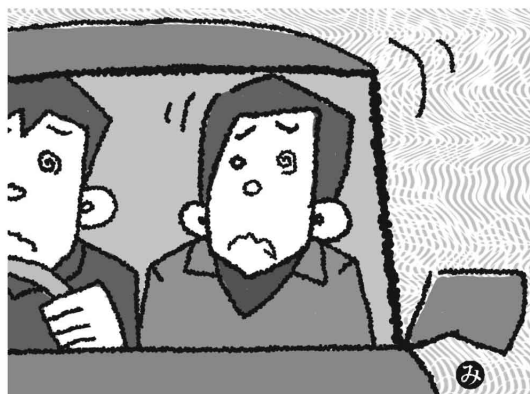
149

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



部下の飲酒運転に対して、上司 の管理監督義務違反が……？

——上司が懲戒処分（戒告）の取消しを求めた



Aさん（55歳）は、M市の消防本部の消防長（総務課長）として勤務していました。6月の休日に、友人と飲酒した消防本部の職員Bは、友人が飲酒運転する車に同乗し、その車がひき逃げ死亡事件を起こすという重大な事件が起きました。

Bは、この事件を理由に、懲戒免職となりました。それに加えて、Aさんは、Bの起こした事件に関して、Bに対する監督が不行き届きであったという理由で、一番軽い処分ではありますが、戒告処分を受けました。

Aさんは、自分自身には監督義務違反は無いことから、この処分の取消しを求めました。

1、裁判所の判断

裁判所は、

①部下Bの勤務態度に問題は無く、酒臭い状態で出勤したなどの報告も無かったことから、飲酒運転者への同乗という私生活上の非行に及ぶ蓋然性が高いというような事情を認識していた等の特別の事情があったとは認められないし、そのような認識をするきっかけがあったとも言えない。

したがって、AさんがBに対し

をしたり、飲酒の機会が多くなる時期に注意喚起を改めて行ったりすること以上に、具体的な施策が消防長に求められているとは言えない。

——ということを理由として、Aさんには、職務上の監督義務違反はないと判断しました。

2、裁判事例から学ぶ対応策

規律違反を起こした職員の上司に対して、監督義務違反の責任を問わなければならない場合もあります。「監督不行き届き」というのは簡単ですが、抽象的な監督責任を理由に上司に対する処分をす

て個別具体的に飲酒運転の危険性等について注意を与えるなどの具体的な管理監督義務があったとは言えないし、監督義務懈怠は存在しない。

②飲酒運転が重大な犯罪行為であることは一般常識であり、Bが所属する所

るべきではありません。

特に、職員の私生活上の行為に関しては、上司にどこまで監督義務があるのか、を慎重に判断しなければなりません。上司が把握できる部署や人員の範囲であるのか（日常的・直接的な監督ができる体制であるのか）、部下の違反行為が職務にどのような影響を及ぼすのか、などを具体的に検討して見極める必要があります。

（参照…高松高裁令和4年4月22日判決 LEX/DB25590752）

（成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝

厚生労働省、スポーツ庁主催

第15回

健康寿命をのばそう!アワード

募集期間 令和8年7月1日～8月31日

応募対象 生活習慣病予防の啓発活動及び健康寿命をのばすことを目的とする、優れた取組を行っている企業・団体・自治体

問合先

kenkoaward@jimukyoku.jp

