

判例にみる民間企業の従業員の飲酒運転 と懲戒解雇処分

安 藤 高 行

はじめに

筆者は現在『判例地方自治』に「判例にみる公務員・教員の飲酒運転と懲戒免職処分」と題した論文を連載中である。これはいわゆる君が代訴訟の論点の一つである適切な懲戒処分のあり方という問題に関心を持つ立場から、近年特に目につくようになった公務員・教員の飲酒運転に対する懲戒免職処分の取消訴訟を昭和48年から現在までの長期のスパンにおいて分析検討するものであるが、この論文執筆に際しては比較検討のため、『労働判例』（以下「労判」という）、『労働経済判例速報』（同「労経速」）、『判例タイムズ』（同「判タ」）、『判例時報』（同「判時」）等の判例誌に当たって民間企業の従業員の飲酒運転を理由とする懲戒解雇（公務員や〔旧〕公社職員の場合は「懲戒免職処分」と「処分」という語を付して表現するのが常であるが、民間企業の従業員の場合は「懲戒解雇処分」という表現がされることもあるものの、労働法学の文献や判例では通常「懲戒解雇」と表現され、「処分」という語は付されないことが多いので、本稿でも表題を除いては、「懲戒解雇」と表現する。なお文脈からして「懲戒解雇」であることが明らかな場合は、「懲戒」も省略して単に「解雇」ということもある）に関する判例及び関連して民間企業における懲戒処分の意義あるいは懲戒処分に対する裁判所の審査方法についてのべた判例も収集した。ただ紙幅の都合があって、結局はこれらの判例は上記の連載中の論文ではほとんど比較対象例として取り上げることができなかつたため、いわばこうした欠缺を

補足する意味でここに民間企業の従業員（〔旧〕公社職員の例も含む）の飲酒運転に対する懲戒解雇（〔旧〕公社職員の場合は懲戒免職処分。なお普通解雇や分限免職処分の例にもふれる）に関する判例やその他の懲戒処分に関する問題にふれた判例についてのべる次第である。

以下引続き先ず飲酒運転の意義、民間企業における懲戒処分の意義、いわゆる私行と懲戒処分に対する裁判所の審査方法、飲酒運転に対する懲戒処分の適法性を判断する際のポイントなどの総論的な問題について判例のいうところを簡単に紹介し、次いで行論を改めて2章に分けて昭和年代の飲酒運転を理由とする懲戒解雇に関する判例と平成年代のそれを分析検討することにしたい。

飲酒運転という場合、広義では道路交通法（以下「道交法」という）65条1項がいう、「酒気を帯びて車両等を運転」すること、すなわち飲酒の量や刑罰の有無とは関係なく禁止される酒気帯び運転一般を意味するが、ふつう懲戒処分の対象となる飲酒運転はそうした広義の飲酒運転のうち、5年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処するとされている道交法117条の2第1号の酒に酔った状態でなした「酒酔い運転」と、3年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処するとされている道交法117条の2の2第2号の身体に政令で定める程度（血液1ミリリットルにつき0.3ミリグラム、又は呼気1リットルにつき0.15ミリグラム—なお平成13年6月以前はそれぞれ0.5ミリグラム、0.25ミリグラム）以上のアルコールを保有する状態でなした「酒気帯び運転」を指しているの、本稿でも飲酒運転という語はそのような意味で用いることにする（「酒酔い運転」については「酒気帯び運転」の場合のような保有アルコールの基準値は設けられておらず、飲酒量、氏名などの身分事項等についての警察官の質問に対する供述態度・内容、一定時間や一定距離の直立や歩行の可否などを踏まえて判断される。なおかつては「酒酔い運転」と「酒気帯び運転」が区別されず、また刑罰も現在よりも軽かったなど、道交法の規定の仕方や刑罰の程度にはかなり変遷があるが、本稿では特にその詳細を考慮に入れる必要はないので、これ以上飲酒運転の意義についてはのべない）。

次に民間企業における懲戒処分の意義について判例がどのように説いているかであるが、基本的には公務員や（旧）公社職員の場合と同様とされているように見受けられる。すなわちしばしば公務員の懲戒処分についてのリーディングケースとして引用される神戸税関事件最高裁判決（最判昭和52・12・20判時874号3頁）は、「公務員に対する懲戒処分は、…国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務することをその本質的内容とする勤務関係の見地において、公務員としてふさわしくない非行がある場合に、その責任を確認し、公務員関係の秩序を維持するため、科される制裁である」といい、また国鉄中国支社事件最高裁判決（最判昭和49・2・28民集28巻1号66頁）も、「使用者がその雇傭する従業員に対して課する懲戒は、広く企業秩序を維持確保し、もって企業の円滑な運営を可能ならしめるための一種の制裁罰である」とのべているが、民間企業の従業員の懲戒処分についても**関西電力事件**最高裁判決（最判昭和58・9・8判時1094号121頁）で同様に、「使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができるものである」と判示されているのである。このように公務員や（旧）公社職員の場合も民間企業の従業員の場合も共通して勤務関係や組織の秩序の維持が懲戒処分の意義とされているのであるが、こうした判例の立場からすると一見したところ、職務の遂行の過程や職場での行動において何らかの非違行為があった場合のみが懲戒処分の対象となり、職場外の職務の遂行とは関係のない私生活上の行為、いわゆる私行は懲戒処分の対象外であると受けとられかねない。しかしその詳細は省略するが、公務員や（旧）公社職員については私行も懲戒処分の対象となるというのが一貫した判例の立場であり（そのことを明確にのべたリーディングケースは、「企業は社会において活動するものであるから、その社会的評価の低下毀損は、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれなしとしないのであって、その評価の低下毀損につながるおそれがあると客観的に認められるがごとき所為については、職場外でなされた職務遂行に関係な

いものであっても、なお広く企業秩序の維持確保のために、これを規制の対象とすることが許される場合もありうるといわなければならない」とした上述の**国鉄中国支社事件**最高裁判決である)、同様に民間企業の従業員についても上述の**関西電力事件**最高裁判決がこの**国鉄中国支社事件**最高裁判決を引用して、「企業秩序は、通常、労働者の職場内又は職務遂行に関係のある行為を規制することにより維持しうるのであるが、職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものもあるのであるから、使用者は、企業秩序の維持確保のために、そのような行為をも規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許される」といい、また**日本鋼管事件**最高裁判決(最判昭和49・3・15民集28巻2号265頁)も、「営利を目的とする会社はその名誉、信用その他相当の社会的評価を維持することは、会社の存立ないし事業の運営にとって不可欠であるから、会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような従業員の行為については、それが職務遂行と直接関係のない私生活上で行われたものであっても、それに対して会社の規制を及ぼし得ることは当然認められなければならない」というように、民間企業の従業員の私行もまた懲戒処分の対象となるとするのが判例の立場であるといえる(もっとも古い判例の中には、住居侵入罪として処罰されたことを理由になされた懲戒解雇について、会社の組織、業務等に関係のないいわば私生活の範囲内で行われたものであることを理由の一つとして、原告の雇傭関係存続確認請求を認容した**横浜ゴム事件**最高裁判決—最判昭和45・7・28民集24巻7号1220頁—のような例もあるが、そうした判例〔上述の**日本鋼管事件**最高裁判決も懲戒解雇そのものは無効としている〕の主たる理由は、懲戒解雇の理由となった非違行為の非違性が大ではなく、未だ解雇事由には該当しないとるところにある。なお学説では私生活上の行為を理由とする懲戒権の行使を否認する説もあり、したがって学説上は必ずしも私行も懲戒処分の対象となるとすることで一致しているわけではない)。

ただこのように公務員の私生活上の非違行為も民間企業の従業員のそれも判

例法理上はさしたる違いなく懲戒処分の対象となるとされているようにみえるものの、我が国では公務員に対しては廉潔性を強く求めるのが常であるから、そうした社会的風潮からすれば、実際の結果においては私行に対する懲戒処分の有無や度合において両者の間で差が生じる可能性は否定できないであろう。上に紹介したように（旧）公社職員の私行も懲戒処分の対象となることをのべた**国鉄中国支社事件**最高裁判決も、続けて、高度の公共性を有する公法上の法人の従業員は廉潔性の保持が社会から要請ないし期待されているのであるから、私行に対しても「一般私企業の従業員と比較して、より広い、かつ、より厳しい規制がなされうる合理的な理由があるものと考えられる」と、そのことを明確にいつている。

もっとも憲法14条の趣旨からして他面では公務員と民間企業の従業員の権利利益の平等という視点も忘れてはならないから、公務員であるが故に同一行為に対して民間企業の従業員よりも重い懲戒処分を科すことも当然許容されるといった単純な発想をとることは避けねばならないであろう。本稿は民間企業の従業員の事例を検討するものであるから、このことは蛇足ではあるが、懲戒処分一般の基本的留意事項として敢えて付記する次第である。

懲戒処分の取消しや、無効の確認等が求められた場合の裁判所の審査方法については、公務員に関してはよく知られているように、前述の**神戸税関事件**最高裁判決が、「公務員につき、国公法に定められた懲戒原因がある場合に懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分を行うときにいかなる処分を選ぶかは、懲戒権者の裁量に任されているものと解すべきである。もとより右の裁量は、恣意にわたることを得ないものであることは当然であるが、懲戒権者が右の裁量権の行使としてした懲戒処分は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合でない限り、その裁量権の範囲内にあるものとして、違法とならないものというべきである」と判示し、こうした見解が地方公務員や教員の事例でもほとんど常に引用されているが、これまでふれた点と同様、この点においても判例は基本的にはこれと同様

の理が民間企業の従業員の懲戒処分¹の審査にも妥当するものとしている。

例えば**ダイハツ工業事件**最高裁判決（最判昭和58・9・16判タ509号108頁）は、「使用者の懲戒権の行使は、当該具体的事情の下において、それが客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合に初めて権利の濫用として無効になると解するのが相当である」といい、**ネスレ日本事件**最高裁判決（最判平成18・10・6 労判925号11頁）もややいい方は変えているが、「使用者の懲戒権の行使は、企業秩序維持の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能として行われるものであるが、就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、当該具体的事情の下において、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、権利の濫用として無効になると解するのが相当である」と、実質的には公務員の場合とほぼ同じ趣旨と思われる見解をのべているのである。

したがって民間企業の従業員の懲戒処分の意義、それと私行との関係、その適法性の審査方法等は、判例においては基本的には公務員や（旧）公社職員の場合とほぼ同様に解されていると捉えてよいであろう。

最後に飲酒運転を理由とする懲戒免職処分や懲戒解雇の適法性を判断する場合の判例の着目点を公務員と民間企業の従業員の事例を総合して先取りのに簡単にまとめて紹介しておく、飲酒運転の態様（飲酒運転に至った事情、飲酒運転の認識、すなわち故意、過失の程度、飲酒量など）、人身・物損事故の発生の有無やその程度・状況及び飲酒運転者の属性や情状（現業・非現業の別や単純労務に従事する者であるか否かといった職種、管理職であるか否かといった地位、飲酒運転の前歴・その他の前科、懲戒処分歴、上司や会社への早期の報告、示談の成立、真摯な反省の念、平素の勤務態度など）の三つが主なものであるが、先にのべた組織の信用の維持確保との関連で事件が報道の対象になったかや、民間企業の従業員の場合はさらに加えてその企業の業種（運送業など）、飲酒運転者が具体的に従事していた職務の内容（運転など。ただ公務

員の場合でも例えば消防職員の飲酒運転のケースではその担当する職務の内容が判断においてかなりのウェイトを占めることもあるから、この違いも絶対的ではない)、あるいは当該飲酒運転によって企業の経営に生じた(と想定される)打撃なども考慮されることが多い。

判例は上にのべた懲戒処分の意義やその審査方法を踏まえて、こうした要素に着目しながら懲戒解雇の適法性について判断を行うわけであるが、後にのべるようにこれらの要素のうち判例がどれにウェイトを置いているかについては、上にのべた公務員と民間企業の従業員の別による業種や職務の内容が占めるウェイトの違いのほか、時代によっても違いがみられる。これも先取的にこの時代による違いについていっておくと、かつての判例は飲酒運転者の属性や情状にウェイトを置きがちであったが、近年は飲酒運転の態様や事故の発生・程度などを重視する傾向が強くなっているといえよう。

以上を前置きとして、以下実際に懲戒解雇の効力が争われた事例を具体的に分析検討することにしよう。

I 昭和年代の事例

判例誌に登載された昭和年代の民間企業の従業員の飲酒運転を理由とする懲戒解雇の効力が争われた事例をみて直ちに気が付くことは、ほとんどがバス会社やタクシー会社などの旅客運送業の従業員(それも運転手)の事例であることと、被解雇者がその違法無効を主張する理由の一つとしてしばしば不当労働行為を挙げていることである。後者は解雇された従業員が労働組合の役員であったり、組合員であったりしたため、解雇は飲酒運転という私行に藉口した不当労働行為であるとするものであるが、この主張自体はいずれも退けられている。飲酒運転やその結果としての人身・物損事故等はそれが事実である限り、非難の対象になることが当然視される歴然かつ単純な非違行為であって、それに対する懲戒処分を以て非違行為に対する措置に名を借りて組合弱体化や組合

員の企業からの排除を図ったものと主張しても、理解を得るのは困難であるということである。各事例のこの部分についてはしたがって本稿ではこれ以上はふれないが、前者のほとんどが旅客運送業における事例であることについては筆者にはその理由はよく分からない。

むろんこうした企業ではそのような業種からして従業員（とくに運転手）の飲酒運転を極めて重大な非違法行為と評価し、企業秩序や信用の維持確保あるいは回復のため飲酒運転者を懲戒解雇とする懲戒処分が数多く行われ、またそれに比例して紛争が発生することも多いということは当然理解できるが、他の業種でも当該企業からすれば企業秩序の信用の損壊が大で、懲戒解雇が相当と評価される重大な飲酒運転があり、そうしてなされた懲戒解雇が被解雇者からは過酷に過ぎると不満を持たれることもあるであろうことは容易に想像され得るから、なぜ他の業種の紛争事例がみられないのか、あるいは判例誌に登場しないのか、いささか不可解な気がしないでもないのである。

このように少なくとも判例誌上はほとんど旅客運送業界の飲酒運転と懲戒解雇の紛争事例のみがみられる理由は筆者には不明であるが、こうしてほとんどが旅客運送業の、しかも運転手のケースであることは、先にも述べたことを繰り返すことになるが、解雇した企業は自己のそうした事業の性質や被解雇者の職務の内容を解雇を適法とする理由＝被解雇者の飲酒運転を懲戒解雇に値する重大な企業秩序や企業の信用の損壊と評価する理由として強調し、したがって裁判所もしばしば懲戒解雇と企業の業種及び被解雇者の職種の内容との関係について判断を求められ、また判示をするという、公務員のケースでは余りみられない要素が加わることを意味する。要するに民間企業の従業員の事例の場合は、公務員や（旧）公社職員の場合よりも解雇した企業の業種や被解雇者の職務の内容についてふれられることが多いということである。

先ずこのことをのべておいて、この時期、こうして圧倒的に目に付く旅客運送業における事例である千葉中央バス事件、笹谷タクシー事件、相互タクシー事件、達田タクシー事件、京王帝都電鉄事件、滋賀交通事件の六つを最初にみ

ることにしてしよう。

千葉中央バス事件は昭和51年1月2日千葉中央バス株式会社（債務者）の運転手（債権者）が、部長宅で日本酒4合を飲んで酒酔い状態であるにもかかわらず、自己の自動車を運転して次に所長宅を訪れ、そこでさらに日本酒4合を飲んだ上、たまたま同席していた同僚を殴打するなどの乱暴を働き退去を求められたところ、付近住民の注視のもと、同宅付近でさらに通行人にからみ、その一人である高校生に暴行を加えて負傷させ、警察に通報されると再び乗用車を運転し、一方通行路を無視して逆行しているところを、通報によりパトカーで急行してきた警察官に酒気帯び運転の現行犯として逮捕され、罰金4万5000円の刑に処せられた（警察署に連行された債権者は飲酒検知を拒否し、暴言をはいた挙句取調官に暴行を加え、傷害を与えたとされているが、この件についての刑事処分に関しては決定文では何らふれられていない）ことについて、飲酒運転行為が新聞に報道され、利用者から苦情や抗議が寄せられたりし、また会社の名誉、信用が著しく失墜し、職場秩序にも大きな影響が及んだことを理由に懲戒解雇されたのに対し、債権者が暴行事件は極めて軽微ですでに示談で円満に解決していること、飲酒運転も人身事故を伴っていないこと、13年間にわたり真面目に会社に勤務していたことなどを理由に、解雇権の濫用を主張した地位保全仮処分申請事件である。

千葉地裁（千葉地決昭和51・7・15労経速930号23頁）は、債務者が主張した前記のような債権者の行為の事実を認め、債務者はその性格からして日頃から従業員の公私を問わずに交通法規の遵守、特に飲酒運転、暴力行為等の防止につき、その注意を掲示するなどして強く警告し、絶滅を図っていたが、債権者の酒酔い運転（酒気帯び運転と区別された意味での酒酔い運転かどうかは不明。また決定文では先にも述べたように債権者が飲酒検知を拒否したことがのべられているが、結局最後まで検知できなかったのかや、いかなる根拠でこのように酒酔い運転とされたかも不明）は特にその努力が払われていた年末年始の輸送安全総点検運動実施中になされたことが認められること、債務者自身も警

察、検察庁に出頭を求められて事情聴取を受けるなどし、その従業員に対する交通安全教育を糺されたこと、一般のバス乗客からも債権者の前記の行為並びに債務者自身への非難を受けたこと、債権者の氏名のみであったが、新聞紙上に酒酔い運転者として掲載されたことが認められることなどをのべ、こうした事実からすれば、「債権者の前記所為は、…債権者の私的行為ではあったが、企業の業務秩序に直接の影響を及ぼし、債務者の社会的評価の低下、毀損をもたらし、債務者にとって看過しえないもの」であったなどとして、申請を却下した。

暴力行為や取調べへの対応を別にして、飲酒運転のみをとってもその態様の悪質さは際立っていて、決定が解雇を是認したのは当然といえようし（なお本件懲戒解雇は会社の労働組合の承認を得て行われている）、さらにいえば債務者の業種に言及がされてはいるものの、旅客運送業の場合ではなくともこうした従業員の行為があれば、当然懲戒解雇が検討されたであろうと考えられる事案である。そしてまた他の業種で仮に懲戒解雇がなされ、その違法を主張し、解雇無効や従業員たる地位の確認を求める訴訟が提起されても、本件同様それが退けられる蓋然性の方が高いと予想されるのである。

続く**笹谷タクシー事件**は最高裁まで争われたこの年代のよく知られた事例であるが、福島県の有限会社笹谷タクシーの運転手であった原告が直接飲酒運転をしたわけではなく、同じ会社の後輩の運転手の酒気帯び運転に積極的に加担したとして、「酒気をおびて自動車を運転したとき」を懲戒解雇事由としている同社の就業規則48条10号を準用されて懲戒解雇されたことを争った解雇無効確認請求事件である。したがって後輩運転手の飲酒運転やそれに対する原告の加担の有無・程度と、そうした加担行為が認められた場合、それを飲酒運転解雇という就業規則の条項を準用して処分することの是非が争点となった珍しいケースである（なお公立学校の教員についてはあるが、前任の同僚が飲酒運転をし、死亡事故を惹き起こした車に同乗していたことにつき科された6か月の停職処分などを、一番最後に乗ったため誰が運転しているか確認できず、

したがって飲酒運転がなされているとの明確な認識はなかったこと、教育委員会の「懲戒処分の基準」には飲酒運転の同乗者の処分規定は存在しないにもかかわらず、飲酒運転の懲戒処分例を参考に本件停職処分を行ったことは罪刑法定主義に反することなど、後述する本件の原告の主張と共通するところのある主張がなされた取消訴訟の事例として沖縄県教委事件〔請求棄却〕一那覇地判平成21・3・11判例集未登載一がある。

事件は昭和47年2月午後7時過ぎ頃、被告会社の従業員A（上にのべたように、原告の後輩の運転手で、当時は試用期間中であったが、近く本採用となる予定であった）がその自家用の軽4輪乗用車を運転して同じく被告会社の従業員Bと共に原告宅を訪問したことに端を発する。Aは本採用になり次第被告の従業員等を以て組織されている全福島ハイヤータクシー労働組合に加入する予定だったため、同組合の笹谷支部長である原告方に前支部長であったBとともに挨拶に出向いたのであるが、3人は原告方で日本酒約5合を飲み、次いで福島へA運転の自家用車で出掛けて簡易料理店で午後9時過ぎ頃から11時過ぎ頃まで銚子25本を飲酒した（ただしBは30分位で帰ったので、大半は原告とAの2人で飲酒したものであり、その様子は、原告がAに対して先輩格で杯をすすめ、献杯を交わすなど、積極的に飲酒を勧める態様のものであった）。さらにその後も原告は再びA運転の自家用車で簡易料理店のホステスCを連れて飯坂に向かい、スナックに立寄って（スナックでの飲酒の様様については明らかでない）、ようやく折返し福島へ戻ることとなったが、その途中の翌日午前1時半頃Aは右方より交差点を通過しようとしていたD運転の普通貨物自動車の左後輪に自車の右前部を衝突させ、同乗のCに加療約2週間の傷害を負わせた。しかしAはそのまま逃走して警察への報告をせず、原告もそれを放任し、さらに後刻Dに会った際には警察へ報告しないよう依頼した。

Aはその後事故の責任をとって任意退職したが、さらに業務上過失傷害の罪により罰金2万円に処せられた（飲酒運転は刑事処分の対象となっていないが、それは事故の発覚までに飲酒検知ができないほどの時間が経過していたた

めではないかと推測され、被告もそう主張している)。

以上は一審判決(福島地判昭和49・12・25労判217号41頁)に依拠した事案の説明であるが、ただ原告は二審での主張も含めていうと、原告方ではAは一滴も飲まず、簡易料理店でも日本酒をウィスキーグラスで約3杯飲んだだけであとはコーラを飲んでいたのであり、したがってその運転は飲酒運転ではなく、衝突事故もDの一時停止義務違反が原因であって、Aの飲酒運転によるものではなく、警察に事故を報告しなかったのもDに依頼されたためであるなどとかなり相対立する主張をしている。しかし二審判決(仙台高判昭和50・10・16労判238号47頁)が原告方ではAは飲酒しなかったことのみは認め、一審判決が「3人で約5合を飲酒したが」としているのを、「控訴人(原告)とBの2人で…」に改めた以外は、一、二審判決とも上に引用したようなAの飲酒運転と事故及び原告のかなり積極的な飲酒運転への加担行為を認定している。

そして一審判決は、飲酒運転懲戒解雇条項である就業規則48条10号が原告の行為に準用されるかについては、就業規則中に同条に掲げる事由が限定列举であり、右事由による場合のほか懲戒を受けることはない旨を明示した規定はないことや、被告のタクシー営業という企業の特异性を斟酌するならば、懲戒解雇事由として就業規則48条10号を準用することは合理的解釈の範囲を超えないものとして許されるとした。ただ判決はそれで終らず、就業規則48条には所定の懲戒事由に該当する場合でも、情状によっては減俸又は懲戒休職にすることができる旨が規定され、また懲戒解雇は特に慎重な配慮を必要とするのであるから、同条は情状の重いとときに懲戒解雇ができるとの趣旨を含むものと解すべきであるとし、こうした観点から原告の行為をさらに検討している。

そしてその結果、「Aの所為が右懲戒事由に該当することは明らかであり、原告は右認定のように、Aがその自家用車を運転することを知りながら、積極的に飲酒をすすめ同乗する等右Aの酒気おび運転に加担したものであるから、いわば酒気おび運転の共犯ともいうべき所為と認めることができる。また、右原告およびAの所為は、…両名の職種…および被告の企業…の特异性に鑑み、

被告の企業秩序に影響を及ぼし、被告の社会的評価の低下毀損につながるおそれがあると客観的に認められるものといわなければならない。したがって、右原告の所為は、…規則第48条第10号の準用による懲戒解雇事由に該当するものである」と結論している。みてのとおり、原告の運転手という職務内容と被告の旅客運送業という業種の特殊性が結論を導く重要な理由となっており、その意味で飲酒運転の態様や人身事故もさることながら、処分者の事業の性質及び被処分者の担当する職務の性質にかなりウェイトが置かれた判決ということになろう。ただ千葉中央バス事件同様、この事例も他の業種において同様の事件が生じた場合はやはり本件と同じように懲戒解雇が検討されるのではないかとの印象を抱かせるところがあり、そうだとすれば本件もそもそもは原告の行為自体が重大な問題であり（全福島ハイヤータクシー労働組合笹谷支部の臨時大会においても圧倒的多数により原告の解雇に反対せず、原告を支援しない旨の決議がなされ、また原告は組合支部長を解任された）、さらにその問題性を処分者の業種や被処分者の職務内容が加重した事案と捉えることもできるように思われる。

二審判決、最高裁判決（最判昭和53・11・30判時913号113頁）とも、こうした一審判決の結論を維持しているが、ここではただ二審判決が、「タクシー営業を目的とする企業においては、…職場外でなされた職務遂行に関係のない行為であっても、こと自動車運転に関する限り、他の企業と比較してより厳しい規制がなされる合理的な理由があるものというべきである」として、さらに担当する職務内容や業種を強調していることと、最高裁判決が、上告人（原告）の行為は、「被上告人会社の就業規則48条10号所定の懲戒事由に直接該当するものではないが、同号所定の事由と違反の類型及び程度において同等の行為と認められる」としていることのみを紹介しておこう。

しかしこのような旅客運送業という性格から運転に関わる非違行為は他の企業の場合よりも厳しく規制され得ることや、原告の行為がAのそれと同様の違法性を持つとの判断はそれ自体は理解できるとしても、そのため他に適当な規

定がない以上、直接には該当しない規定を準用して懲戒解雇を行うことも許されるとすることは法理論的にはやはりいささか違和感を惹起するところがある。一審判決は懲戒権は使用者の固有の権限であり、したがって就業規則中に懲戒事由を規定することは懲戒権の行使を自律的に制約すること＝自己規制であるとしつつ、それは反面恣意的な懲戒権の行使を防ぎ、従業員の地位を保障する機能を果たすともするが、準用を容認する判決は結局この二つの側面のうち前者を第一義、後者を第二義とし、あたかも後者は前者の反射的利益にすぎないとしているかのような観があり、そのことについては妥当性が問われるように思われるのである。

三番目の**相互タクシー事件**は、公務員や(旧)公社職員に関する事例も含めて、昭和年代の事例の中では唯一、一審判決と二審判決で判断が分かれた事例であるが、認定された事実の概要は、山梨県の相互タクシー株式会社の運転手であった原告が、昭和54年4月群馬県高崎市で開催された労働組合の会合に出席し(原告は被告会社の労働組合の執行委員長等を務めていた)、その帰途の列車の中でウィスキーを飲みつつ、午後9時頃甲府駅に帰着し、同駅近くの被告会社本社を訪れ、取締役らと二、三言葉を交わした後、帰宅のため甲府駅近くの被告会社駐車場に置いていた自家用車を運転中の翌日前2時35分頃(この間の5時間余については後にのべるように原告は約5時間休息したとか、4時間ほど自家用車内で仮眠したとか主張しているが、一、二審判決ともそれを採用せず、動静は不明である)、道路の左端に寄せ非常駐車灯を点滅させて停車中の貨物自動車をその直前で認め、右にハンドルを切ったものの間に合わず、自車を当該貨物自動車右後部に衝突させ、さらに道路右側の県の施設の金網の困障にも衝突させてそれに食い込む形でようやく停車するという事故を惹き起こし(原告は頭部に治療見込み2週間の傷害を負ったが、他人に傷害を与えた事実はなかった)、酒酔い運転と安全義務違反により罰金5万円の刑事処分を科され、その結果懲戒解雇に処されたというものである(なお事故現場の近くに警察署があったため、衝突音を耳にした警察官が直ちに駆け付け、原告

を署に任意同行して飲酒検知をしたところ、呼気1リットル中2.0ミリグラム以上というアルコールが検知され、10秒間の直立や氏名、住所、職業等の身分事項についての問いへの応答はできたものの、飲酒状況等には答えず、またその場に座り込んでしまったため歩行検査はできなかったが、頭部を打撲している影響等も考慮して署の係官は原告の飲酒運転の状況については酒酔い運転とせず、酒気帯び運転とし、併せて安全運転義務違反として検察庁に送致したところ、検察官は酒酔い運転と安全運転義務違反として起訴したという経緯がある)。

会社がした懲戒解雇の根拠は、「罰金刑以上の刑罰法令にふれる行為のあったもの」は懲戒解雇とする旨を定めた同社就業規則42条10号であるが、原告はそれに対し、本件事故（飲酒運転と物損事故）における原告の責任、被告に与えた損害、及びその他の影響等は軽微であることを理由に（具体的には、飲酒後5時間休息をとった〔二審の主張では、4時間仮眠をとった〕）ので、酒酔い運転はもちろん、酒気帯び運転の認識すらなく、またそうした前歴もないこと、物損事故については賠償は完了していること、本件事故を深く反省していること、本件事故は新聞、テレビ等で報道されておらず、被告の社会的信用に影響がなかったことなどがのべられている）、処分を解雇権の濫用として無効を主張し、地位確認請求をしたのである。

しかし一審判決（甲府地判昭和58・3・28労判488号20頁）は、貨物自動車や困障の物損事故については示談が成立し、また事故は格別報道されることはなかったため、被告の社会的信用の失墜に大きな影響を及ぼしたとは認められないとして一部原告の主張を認めたものの、認定された上記事実に加えて、現場付近は見通しのよい直線道路で、夜間でも比較的明るい場所であったが、原告がブレーキをかけた跡は認められなかったこと、警察署に任意同行された際は充血していて、強い酒臭がしたこと、飲酒後5時間経過すれば、ほとんどアルコールは体内から抜けること（動静不明の5時間余の間にも飲酒の事実があったことが疑われるという趣旨であろう一筆者）、原告は職業運転手であり、

運転技術は極めて熟練したものであることなどに徴すると、原告は本件事故前飲酒により正常な運転ができない状態であったと認めざるを得ず、本件事故の態様は原告の主張のように軽微とはいえないなどと指摘し、「そうすると、本件解雇は、解雇権の濫用に当り無効であるなどとは到底いえない」として、被告会社のした懲戒解雇を是認した。

判決は（この点では二審判決も同様であるが）上にのべた千葉中央バス事件や笹谷タクシー事件の場合とは異なり、被告の旅客運送業という業種の特性や原告の運転手という職務の特性にはほとんどふれることなく判断を進めていて、それが本判決の特色ともなっているが、ここで一審判決が強調しているのは原告の通常なら当然避けられたはずの物損事故を惹き起こした飲酒運転の態様の悪質さ、重大さである。もっとも判決は直接的には本件事故（飲酒運転と物損事故）は軽微ではないとのみいって、ストレートに悪質、重大とはいっていないが、それは原告が事故の責任や損害等は軽微であると主張したため、それを否定する趣旨で軽微ではないといういい方をしただけであって、真意は飲酒運転の態様が極めて悪質、重大ということであろう。

確かに検出されたアルコール濃度、事故現場の地形、警察署での状態等からすれば、危険度の高い飲酒運転であり、実際には運転開始直前まで飲酒していたのではないかとの疑いも濃厚であるから、判決のこうした判断と原告の請求を退けた結論はよく理解できるところがある。特に当時と比べて飲酒運転の危険性が格段に強調されるようになり、またそのことの社会的認識が広まった現在においては、おそらくこの判決は一般にも説得力を持つ当然のものとして迎えられるであろう。

飲酒運転の態様と物損事故のことが強調され、他の事情の評価は低い、たとえ他に酌むべき事情があっても、本件では飲酒運転と事故の悪質さ、重大さだけでも、十分懲戒解雇の理由になると判決はしているものと思われる（上述のように物損事故について示談が成立していることと、会社の社会的信用の失墜に大きな影響はなかったという原告に有利な事情にふれておいて、飲酒運転

や事故の悪質さ、重大さを強調する判示もそうした趣旨を窺わせる)。

ところが昭和年代の公務員や(旧)公社職員の飲酒運転に対する懲戒免職処分に関する判例をみると、その大勢は、そうした処分を他の懲戒処分とは質的に異なる極めて重大な不利益処分と捉え、それには特に慎重な考慮検討が必要であるとしてきた。このこと自体はもちろん当然のことであるが、この時期の判例の特徴は、こうした立場に立って事案を判断するに当たって、先にのべた飲酒運転の態様、事故の発生の有無・程度等及び被処分者の属性や情状という判断の三つのポイントのうち、最後の被処分者の属性や情状に最もウェイトを置き(もちろんそれが存在し、認められる場合はということであるが)、その前二者にはそれほどのウェイトを置いていないかみえる判断をしていることであった。詳細は『判例地方自治』に連載中の論文に譲ってここでは省略するが、例えば1日に3度それぞれ異なる場所で飲酒し、しかも3度目の飲酒直後に呼気1リットル中1.5ミリグラムというアルコールを保有しながら運転して自転車に衝突し、運転中の女性に全治40日間の傷害を負わせ、救護・連絡措置等もとらなかった京都府職員に対してなされた懲戒免職処分も、女性の傷害が完治していること、示談が成立し被害感情も宥恕されていること、原告は一介の事務職員であることなどを理由に取り消されているのである。このように1日に3度飲酒し、多量のアルコールを保有していることを認識しながら飲酒後直ちに運転を開始し、人身事故を起こしたという事案でも懲戒免職処分が取り消されている事例と比較すると、上にみた**相互タクシー事件**一審判決は先にのべたように現在では十分に評価される判例であるが、**千葉中央バス事件**や**笹谷タクシー事件**ほど、被処分者の情状に酌むべきところがなく、その行為の悪質性も際立っていると見えるような事情は必ずしも認められないため、当時としては必ずしも当然とはみられない判例であった。

果たせるかな二審判決(東京高判昭和59・6・20労判488号15頁)は本件事故当時控訴人(原告)は酒気を帯びていたに止まらず、そのアルコールの影響により正常な運転ができないおそれがある状態であった疑いが濃厚であり、本

件事故自体決して軽いものではないとして、本件飲酒運転の態様や事故の悪質性は認めつつ、それで終わらず、懲戒解雇は、「当該従業員を全面的、永続的に企業外に放逐するという重罰にあたる」とし、したがって会社が懲戒解雇の根拠条文とする就業規則42条10号にいう「罰金刑以上の刑罰法令にふれる行為」も、それが会社の社会的評価に及ぼす悪影響や企業秩序に与えた支障の程度が相当重大であると客観的に評価される場合を意味すると解すべきであるとして、一審判決がふれなかった事情にも目を向けて、結局懲戒解雇を無効とし、地位確認請求を認容したのである。

具体的にいうと二審判決は、本件事故の損害は比較的軽微であって、控訴人において賠償を終えており、事故についての報道もなかったことから、本件事故による被控訴人の社会的評価の現実的毀損はそれほど大きくはなかったと考えられるという一審判決も指摘する控訴人に有利な事情に加えて、さらに、控訴人は本件解雇を不当として争っているが、本件事故自体については反省し、解雇以外の懲戒処分の対象とされることは甘受する態度を示し、過去に同様の前科、前歴もないこと、被控訴人会社の他の従業員の大多数も本件解雇を重すぎるとして、控訴人に同情を示していること、労働基準監督署長も本件につき解雇予告除外認定をしなかったこと、被控訴人会社においては昭和45年以降の懲戒処分の事例は乏しく、特に懲戒解雇の事例は皆無であるなど、その懲戒権の行使は比較的寛大になされていたこと、同業他社においても本件よりも情が重いとみられる事例でも懲戒解雇にはなっていないこと、自動車運転を職務内容とするか否かという点では重大な差異があるが、全体の奉仕者として職場規律が重視され、社会的にも厳しく評価されている県庁職員、公立学校職員の飲酒運転事例においても、山梨県では、相当悪質な一例（酒酔い運転で歩行者をはね負傷させながら逃走して、逮捕、勾留された例）を除き、すべて停職以下の処分に止まっていることなどを勘案すると、「本件事故が被控訴人の社会的評価に及ぼした悪影響、その企業秩序に与えた支障の程度は、客観的にみても懲戒解雇を相当とするほどまでに重大であるとは認められない」と結論したの

である。

一審判決とは逆に、確かに飲酒運転の態様や事故の非違性は軽くはないが、少なくとも懲戒解雇規定の適用に関する限りは、控訴人の、あるいは控訴人をめぐる情状がそれを凌駕し、したがって懲戒解雇の適法性を認めることはできないとしたのであるが、果たして二審判決が挙げる情状が飲酒運転の態様や事故の非違性を帳消しにするほど控訴人に有利な情状といえるのか、当然疑問とする余地もあろう。ただ上にのべたようにこの時期の公務員や（旧）公社職員の懲戒免職処分についての判例にはこうした傾向が強く、その意味でいうと一審判決が最近の判例の傾向を先取りしているような印象を与えるのに対し、二審判決は同時代の判例の傾向がそのまま反映されているとの観を呈するものとなっている。いずれにしろこうして千葉中央バス事件や笹谷タクシー事件では被処分者の情状は認められず、懲戒解雇が是認されたのに対し、本件二審判決ではそれが評価されて逆に懲戒解雇が無効とされたわけである。

なおこれらのこととは別に、二審判決が県庁職員や公立学校職員の飲酒運転についてもほとんどが停職以下の処分に止まっていることを以て、本件懲戒解雇を解雇権の濫用とする理由の一つとしていることは今昔の感を催させるが、最高裁（最判昭和61・9・11労判488号11頁）は、「原審の判断は、正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない」として、二審判決を支持し、会社の上告を棄却した。

この相互タクシー事件二審判決と同じように解雇（ただし普通解雇）を無効としたのが四例目の達田タクシー事件である。

先ず事案の概要をいうと、石川県のタクシー会社である株式会社達田タクシーの運転手であった原告が、非番の日であった昭和55年3月下旬自己の車を運転中酒気帯び運転により検挙され（罰金2万5000円を科されているが、後述するように判決では酒気帯びの程度はかなり弱かったとのべられているのみで、それ以上の正確なアルコール濃度は不明である）、またそのことを会社に報告せず、しかも本件酒気帯び運転当時は、車庫番勤務放棄（車庫番勤務とは

営業所の車庫に待機していて電話による客の注文があった場合に直ちにそれに
応じ車庫を出て客を乗せ、目的地に着いたら直ぐに再び車庫に戻って〔なお会
社は戻る途中車庫方面への客以外は乗せないことが原則とされていたとしてい
る〕次の注文に備える勤務のことであるが、原告は昭和54年11月下旬のこの
車庫番勤務に当たっていた日、午後から夕方にかけて車庫を出たまま何の連絡
もなく戻らず、さらに当日午後8時過ぎには進行方向が車庫方向とは反対の場
所で交通事故を起こしており、行動経路違反もあると会社はしている)、車両
放置示唆(原告の同僚が業務中に原告方に昼食を食べに立ち寄った際、原告の
指示によりその営業車を原告の住んでいるアパートの駐車場に停めておいたた
め、同駐車場の使用者から会社へ抗議の電話があり、当該営業車を態々引き取
りに赴かざるを得ないことになったと会社はしている)及び住所変更届出義務
違反(従業員は現住所の変更があったときは直ちに会社に届け出る義務が就業
規則に明記されているのに、原告は1年以上もその住所の変更を通知していな
かったと会社はしている)により3か月間の減給処分が付されていたことを理
由に、会社が本来なら懲戒解雇されてもやむを得ないところ、原告の将来を考
慮したとして通常解雇をしたのに対し、原告が本件解雇は解雇権の濫用であ
って無効であると主張して労働契約存在の確認を請求したというものである。

判決(金沢地判昭和60・9・13判判468号66頁)は、昭和55年3月下旬の酒
気帯び運転については、同僚の家の増築工事を手伝い、同人宅で午後5時から
勧められてビール大瓶1本半ほどを飲み、その後近くの銭湯に行ったがまだア
ルコール気があったので、上記同僚宅で約4時間仮眠をし、午後11時過ぎアル
コール気もなくなったと判断して同人宅を出、自分の車を運転して自宅に戻る
途中の午後11時23分頃酒気帯び運転により検挙されたが、飲酒検知の結果が2
回目にとっと出たくらい酒気帯びの度合は弱かったと認定した上で、いかなる
理由があるにせよ、自動車運転手、とりわけタクシー運転手は飲酒運転を厳に
慎まなければならない、被告のようなタクシー会社にとっても飲酒運転は業務
運営上到底許容し得ないものであることはいうまでもないと原告の飲酒運転を

非難しつつ、「しかしながら、タクシー運転手である以上、酒気帯び運転をすればそれだけで当然に解雇が相当であるとまで断ずるのは、甚だ妥当を欠くものであり、当該酒気帯び運転の内容、前後の事情、業務中か否か、会社に与えた具体的影響等をも総合考慮した上で、解雇にすべきか否かを判断すべきである」として、前記のような飲酒に至った経緯、飲酒運転を避けようとした態度、検挙の際のかなり弱い酒気帯びの程度などに加えて、本件飲酒運転が新聞沙汰になるなどして具体的に被告の社会的信用に悪影響を与えていたことを認めるに足る証拠はないことなども考慮すれば、「本件酒気帯び運転自体は、他のより軽い懲戒処分の対象となることはあっても、解雇の対象とすることは相当でないといわなければならない」と判示した。また飲酒運転で検挙された事実を会社に報告しなかったことについても、原告の情状としては看過し難い点のあることは否定し難いとしながらも、それは解雇をおそれていたからであって悪意に基づくものではなく、また原告が日頃から被告の労務管理に批判的姿勢を示し、被告から好ましくあらざる従業員と考えられていたことが窺われることからすれば、原告がそのように解雇をおそれて本件飲酒運転の事実を隠そうとしたことも一概には責められず、飲酒運転の事実とそのことの報告をしなかったことを加えても、当然に解雇処分が相当であるとはいい難いと原告に有利な判断を示した。

さらに減給処分についても、それは本件酒気帯び運転後に通知されたものであるから、処分中に酒気帯び運転に及んだという被告の主張は失当であるとした上で、車庫番勤務放棄については、会社において車庫番につき行動経路遵守の義務が就業規則等に定められておらず、かつ、これまでに程度の差はあれ、他にも原告と同様車庫に戻る途中客を拾ってまた別の行先まで乗せていくという行動をとった者がいたにもかかわらず、被告の方では注意したり処分したりしたことがなく、半ば容認していたことに照らすと、原告につきとりたて懲戒処分の対象にすべきほどの事情があるとまでは考え難いし、当日の交通事故も責任はほとんど相手方にあることからして同様に減給処分の対象にするのは相

当でないと思われること、車両放置示唆についても、当日の同僚の行為はその目的、態様からいって車両放置に該当するものとはいい難く、ましてや原告の行為が車両放置の示唆に当たるといのは事態の正当な把握とは到底いえないこと、届出義務違反についても原告は所定の届出をしていたのであり、被告の勘違いによる事実誤認であることが指摘でき、いずれも減給処分的事由としては問題があるといわなければならないから、この処分を受けたことを以て本件解雇の正当性を補強する事情ともなし難く、さらになお原告が被告従業員の中で運収が良かったことが認められることをも併せて総合考慮すると、本件解雇は解雇権の濫用というべきであり、無効であるといわなければならないと結論した。

飲酒運転やその他の処分に関わる諸事情の総合考慮を説き、情状に特に問題となるようなところはなく、むしろプラスの材料があることを指摘するとともに、とりわけ飲酒運転に至った経緯やそれを回避するための努力、飲酒から実際に運転するまでに経過した時間などによく目配りをし、評価している点でバランスのとれた判決との印象を与える判示であり、『判例地方自治』連載中の論文で指摘している平成18年以降の公務員・教員の飲酒運転に対する懲戒免職処分についての判例の大勢と基本姿勢を同じくしているように見え、いわばそれらを先取りした判例ともいえよう。

続く京王帝都電鉄事件は上の達田タクシー事件と同じように飲酒後仮眠をして一定の飲酒運転回避の努力をしたものの依然アルコール濃度が高いまま運転して業務上過失致死事故を惹き起こしたバス運転手の懲戒解雇が争われた地位保全仮処分申請事件であるが、東京地裁（東京地決昭和61・3・7 労経速1251号15頁）は申請を却下し、懲戒解雇を是認した。

飲酒運転と業務上過失致死事故の概要は地方鉄道業、自動車による一般運送業を目的とする債務者京王帝都電鉄株式会社の運転手として入社し、路線バスの運転手として勤務していた債権者が、昭和59年7月中旬午後11時頃から翌日午前0時過ぎ頃まで友人Aと飲酒して、ウイスキーの水割り3杯とビールの中

瓶を1、2本程度飲み、その後A方に赴き同日午前2時頃まで仮眠をとって、午前2時30分頃海水浴に出掛けるため自己の乗用車にAを同乗させて出発したところ、同日午前3時5分歩行者が自車の前方約24メートルの地点を左方から右方にかけて横断を開始したにもかかわらずこれに気が付かずに時速約40キロメートルで進行し続け、歩行者が自車の左前方約10メートルに迫って初めて気が付いて急制動の措置をとったものの間に合わず、同人に衝突して転倒させ、頭部外傷、脳内血腫等の傷害を負わせて10日後に脳挫傷兼頭蓋内出血により死亡させた（以下この衝突や死亡という結果を総称して単に「事故」という）というものであるが（事故直後の飲酒検知では呼気1リットルにつき0.5ミリグラムのアルコールが検出されている）、債権者はこうした運転と事故につき、酒気帯び運転と業務上過失致死の罪により罰金15万円の略式命令を受け、これを不服として請求した正式裁判でも罰金12万円の判決を受けた。

そして債務者が既にこの略式命令が出される前に、債権者の上記のような行為は、就業規則中の「会社の諸規則又は職務上の義務に違反し、秩序を乱したとき」及び「業務上と否とを問わず、著しく会社の信用を害し、又は対面を汚すような行為があったとき」という条項に該当するとして懲戒解雇したのに対し、債権者は債務者に再審を申請し、債務者が上記の略式命令や一審判決なども参照の上この申請を棄却すると、本件地位保全仮処分申請を行ったのである（なお債権者は刑事処分についても無罪を主張して控訴・上告したが、東京地裁の本件決定はこの上告中になされている）。

こうした申請に対する東京地裁の決定は、事故現場付近の道路は高さ1メートルのフェンスがある中央分離帯が設置されていて横断禁止の規制がなされており、また、事故現場から約20メートル及び約33メートルの地点にはそれぞれ横断歩道があったことなどからすれば、事故については被害者にも相当高度の過失があったものと認められるとはしたものの、そのことは人1人を死に至らしめたことに対する債権者の責任を消滅させるものではないとしている。

その理由は、時速40キロメートルで走行している自動車を停止させる際の空

走距離及び制動距離の合計は一般に19メートルないし22メートルとされているところ、前述のように債権者の前方約24メートルの地点から被害者が横断を開始したという事実関係に照らすと、債権者が十分に前方を注視し、被害者が横断を開始した時点において制動等の適切な措置を講じていれば、本件事故は容易に避けられたものと考えられること、しかも本件事故の際債権者は酒気帯び運転を行っていたということである。

もっとも酒気帯び運転については東京地裁も、債権者が運転に先立ち仮眠をとるなど一応酒気を除く配慮をしたことは認めているが、事故後の飲酒検知時におけるアルコール濃度が前述のように法定の許容限度を大きく上回っていることに照らすと、酒気を除く配慮は極めて不十分であったといわざるを得ないとして、結局は債権者の飲酒運転回避の努力をほとんど評価していない。

こうして東京地裁は本件事故及び酒気帯び運転の事実はたとえそれらが勤務時間外の私的な行為に伴って発生したものであっても、多数の生命を預るべきバス運転手には決してあってはならない非行と評価せざるを得ないとし、結論として、「したがって、これらの債権者の行為はその職務上の義務に著しく違反するものであり、そのような運転士がいること自体が債務者会社の信用を著しく害しかつ体面を著しく汚すものであると考えられる。そして、債務者会社は、債権者を運転士として採用したのであるから、債権者が右のような行為をした以上、債権者を他の職種に配転するなどして雇用を継続すべき義務はなく、懲戒解雇の措置をとったことはやむを得ないものと考えられる」とのべ、債権者の申請を却下したのである。

飲酒運転の態様（飲酒運転に至る事情、その回避のための努力、アルコール濃度など）に達田タクシー事件の原告の場合ほど酌むべき事情が認められず、かつ、死亡に至る事故を生じさせていることなどからすれば、情状に先行して飲酒運転の態様や事故の発生・程度等について検討し、そこに被処分者に酌むべき事情が認められないならば、情状にふれることなく、あるいは情状があっても処分を是認するという上述の近年の公務員・教員の懲戒免職処分に関する

判例の大勢からして頷ける判断と思われるし、何らかの事情があったのかもしれないが、海水浴に出掛けるためには出発時間が異常と思われることも加味すれば（ふつうなら一晩ゆっくり就寝してから出掛けるところであろう）、**千葉中央バス事件**や**笹谷タクシー事件**の場合と同様、他の業種で同様の事例が生じて、あるいはやはり懲戒解雇が検討されることもあり得るのではないかと思わせる事例である。

六例目の**滋賀交通事件**は四例目の**達田タクシー事件**に似て、会社が従業員（バス運転手）の罰金5万円に処された飲酒運転（詳細は不明であるが、酒気帯び運転と思われる）につき、当初は懲戒解雇を以て対処しようとしたが、退職金や再就職等のことを考慮したとして普通解雇にしたことについて、この普通解雇が解雇権の濫用などとして争われた地位保全仮処分申請事件であり、懲戒解雇の効力が争われた事例でないものの、飲酒運転に対してなされた解雇という処分の適法性が問題にされた点では他の事例と共通するところがあるので、**達田タクシー事件**同様本稿でふれることにする。

事案の概要は上にものべたように比較的単純で、債権者が昭和63年9月勤務終了後午後8時30分頃から1時間にわたり友人と飲食店で夕食をした際ビール中ジョッキ一杯を飲み寮に戻る途中、飲酒運転で検挙・逮捕され、罰金5万円を科されたことを理由に、就業規則中の解雇に関する規定である20条9号（「前各号に準ずる事由のほか、止むを得ない事由があったとき」）を適用されて普通解雇されたというものである。人身事故はもちろん、物損事故も伴って、飲酒量からして検出された呼気中のアルコール濃度も高くはなかったと思われるこのケースで、債務者が解雇に踏み切ったのは、債権者が昭和54年5月にも飲酒運転の前歴があり（この時は債務者は譴責処分と約2か月の運転からガソリンスタンド勤務への変更という措置をとった）、さらに本件飲酒運転をきっかけにその後昭和59年1月にも同様の飲酒運転があったことが発覚したためであったが、上にのべたような本件飲酒運転とかなり以前で、しかも一回は一応処分済みである過去2回の飲酒運転歴のみで、普通解雇とはい

え、解雇という処分をすることが適法といえるかどうか、意見が分かれるところであろう。

しかし大津地裁（大津地決平成元・1・10労判550号130頁）は、「債務者の営業内容が自動車による旅客運送事業等であること、その乗合バス運転手である債権者が再三にわたり職場外の飲酒運転を犯し、しかも警察からの身元照会などにより債権者が本件飲酒運転及び昭和59年1月の飲酒運転を犯したことは初めて知ったことなどに照らせば、債務者の社会的評価が重大な影響を受け、あるいはその企業秩序が乱されたことは容易に確認でき、したがって債務者の存立ないし事業にとって不可欠なその社会的評価及び企業秩序を回復させる必要があることも優に肯認できるところである」として、解雇は就業規則所定の事由に該当する適法なものであり、また上にのべたような債務者の業種等の事情に照らせば、本件解雇は解雇権の濫用には当たらないとした。

千葉中央バス事件のように、社会的信用が重大な影響を受けたり、企業秩序が乱されたりしたであろうと容易に想像できるような事情は必ずしも窺えず、そうした結果が生じたとする大津地裁の判断はその限りではやや説得力を欠いているようにみえるが、9年余の間に3回飲酒運転を繰り返し、うち2回についてはその事実を会社に秘匿していたという債権者の情状（勤務態度など）は全体として著しく不良で、旅客運送会社の従業員に求められる適格性を欠くとしたものと捉えれば、解雇を是認した大津地裁の結論もそれなりに理解できるように思われる。

なお関連して付け加えておくと、これまでの解雇が是認された事例ではすでにのべたように解雇の理由として旅客運送業という企業の業種がふれられていても客観的にみるとそのことは必ずしも決定的ウエイトは持たないようにみえる（他の業種であっても、従業員が同種の行為をすれば同様の処分がなされた可能性がある）のに対し、この滋賀交通事件では確かにそれらの場合によりも旅客運送業という業種が解雇という処分の原因として強調されていることに領けるところがあるように思われる。

以上旅客運送業関係の六例をみてきたが、以下それ以外の民間企業における事例として鳥取市農協事件に簡単にふれ、最後に参考のため（旧）公社職員の飲酒運転に対する懲戒（分限）免職処分の事例を紹介することにする。

鳥取市農協事件は鳥取市農業協同組合がその営農指導員として勤務していた従業員を、（１）飲酒運転をした、（２）あて逃げした、（３）人身事故・物損事故を惹起した、（４）事故内容を隠蔽し、虚偽の報告をしたという理由で解雇した（判決では解雇の種類については明示されていないが、懲戒解雇と思われる）ことについて、当該従業員が地位保全・賃金支払仮処分を申請した事件である。

鳥取地裁（鳥取地決昭和49・5・24労判203号59頁）は、被申請人協同組合の従業員で組織する労働組合の副執行委員長でもあった申請人が昭和48年5月午後10時頃労働組合運動に関する打合せなどをするため自家用車で被申請人協同組合の某支所を訪ねて同僚と打合せ話や雑談中に軽食をとりながら日本酒をコップに1杯程度飲み、翌日午前1時頃から同支所で仮眠し、午前4時頃目を覚まして帰途についた4時半頃居眠り状態で運転していたため、センターラインを越えて走行して対向車と接触し、同車は横転したものの申請人は停車することなく自宅に逃げ帰った（ただし事故の数時間後警察署に出頭して取調べを受け、また対向車に乗っていた2人との間で同車種の新車更新、慰謝料の支払いなどを内容とする示談を成立させた）という経過について、被申請人が解雇の理由とした飲酒運転は飲酒量・時間の経過等からみて認め難く（刑事処分は安全運転義務違反と事故報告義務違反で罰金2万5000円であり、飲酒運転についての処分はない）、また人身事故と物損事故については、物損事故は認められるが示談して解決済みであり、人身事故は対向車に乗車していた2人の傷害は医学上はともかく、法律上問題とする程度に至らない軽微なものであったためやはり認められないとし、そうするとまた飲酒運転と人身事故を正当に報告しなかったことを指す「事故内容を隠蔽し、虚偽の報告をした」との解雇理由も認め得ないとした。

ただあて逃げと物損事故の事実は残るわけであるが、鳥取地裁は被申請人が本件事故のほぼ2か月後から実施している就業規則では、交通事故を理由とする解雇は相手方を死亡させ、又は相手方に著しい後遺症を伴う傷害を与えたときに行くとされていることなどからすると、「本件解雇は明らかに重きに失し裁量権の範囲を逸脱したものといわざるを得ない」と結論した。

立件されなかった飲酒運転と人身事故を独自の判断で加えてなされた解雇について、決定は被申請人のそうした独自の判断を認めず、解雇を違法無効としたわけであるが、あて逃げとはいうものの、数時間後には自ら警察署に出頭していることなども加味すれば、なおさら本件決定は首肯できるであろう。ともあれこのように結局本件決定は飲酒運転を理由とする懲戒解雇の適法性を正面から論じたものではないため、本事例の紹介は以上に止めることにしたい。

次いで参考のため**徳島電報電話局事件**と**国鉄勝浦運転区事件**という二つの(旧)公社職員に係る事例を紹介しておく、前者は、徳島電報電話局に勤務していた原告が昭和43年9月勤務終了後飲酒して帰宅し、在宅していたところ、たまたま集中豪雨が来襲したため共働きの妻から勤務先に車で迎えに来て欲しいとの電話を受けてその勤務先に向かう途中、車間距離保持及び前方注視等の義務を怠り、先行するタクシーに追突して運転手に3か月の入院加療を要する傷害を負わせ(飲酒量は呼気1リットルにつき0.25ミリグラム以上、刑事処分は業務上過失傷害と合わせ禁錮6月、執行猶予2年)、またその報告も遅れ、改悛の情もみられず、公社への貢献度もみるべきものがないなどとして分限免職処分を受けたことを争った地位確認請求訴訟である。

判決(徳島地判昭和50・11・7 労判239号35頁)は、分限免職処分を「極刑に等しい結果を生ずるもの」とし、原告は運転を予期せず飲酒し、たまたまの悪天候のため妻の頼みを受けて運転するに至ったという動機の偶発性、通常減速することが考えられない場所で先行したタクシーが減速したという事故の発生状況、示談を成立させ、示談金を完済していることからすれば、反省の念も認められること、公社の業務運営及び社会的信用に悪影響を与えていない

こと、勤務成績は他より劣っていないこと、労働組合分会長を務め職員間の信望も厚く、処分の軽減を求める多くの嘆願書が寄せられていることなど、原告には酌むべき情状が多々あることを指摘し、公社業務の遂行に支障を来すような矯正し難い属性を有しているとは認め難いとして、分限免職処分を無効とした。飲酒運転の故意は明白で人身事故の程度も相当なものであって、執行猶予付きながら禁錮刑を科され、また妻にはバス、タクシーなどの他の帰宅手段もあったにもかかわらず、判決は飲酒運転に至った事情や事故の発生状況にいささか酌むべき事情があるとした上で、原告の情状を最大限評価して処分は裁量権の範囲を超えるものとしたわけで、この点では上に繰り返し指摘した公務員や民間企業の従業員の飲酒運転に対する懲戒免職（解雇）処分に関するこの時期の判例の大勢と基本的な態度は同じであると評価されよう。

ただもう一つの（旧）公社職員に関する事例である**国鉄勝浦運転区事件**では懲戒免職処分が是認されている。

事案は国鉄勝浦運転区に勤務していた原告が、昭和57年11月清酒3合を飲みながら釣りをして自車で帰宅途中客を乗せるため一時停止していたタクシーに追突し、タクシーを破損するとともに運転手と乗り込もうとしていた客にそれぞれ加療約1か月の傷害を負わせて現行犯逮捕され、業務上過失傷害罪並びに酒酔い運転の罪により懲役9月、執行猶予3年の刑を受け（その後控訴、上告したがいずれも退けられた。なお事故時の飲酒検知で検出されたアルコール量は呼気1リットルにつき0.75ミリグラムで、その時の言語状況は「しどろもどろ」であり、歩行はふらつき、直立させても6秒でふらつく状況であったと認定されている）、そのため懲戒免職処分を受けたことを争った雇用関係存在確認請求訴訟である。しかし判決（千葉地判昭和61・12・26労判489号18頁）は、事故時相当な酒酔い状態であったことや原告には既に同様な酒酔い運転により罰金3万5000円を科された前科があること、さらに自転車盗、無銭飲食などで逮捕された前歴を有すること、無断欠勤がかなりあるなど日頃の勤務態度も良好とはいえないことなどを理由に、懲戒免職処分が裁量権を濫用した違法なも

のであるとはいえないとした。

飲酒運転の態様にもふれられているが、ここでも被処分者の情状が中心的に（本件ではマイナスの材料として）のべられているという点で多くのこの時期の事例と共通性を持っているといえよう。

こうして改めていうと昭和年代の事例では公務員、(旧) 公社職員、民間企業の従業員を通して被処分者の情状に重点を置いた判断がされ、その分飲酒運転の態様や事故の発生・程度等の評価がやや低かったという印象を受けるのである。

II 平成年代の事例

平成年代に入り、特に18年以降は周知のように公務員・教員の飲酒運転に対する懲戒免職処分をめぐる紛争は昭和年代より格段に増加している。これはいうまでもなく平成18年の福岡市職員による不幸な飲酒運転事故などを契機に飲酒運転に対する社会的非難が高まり、それに伴って多くの自治体や教育委員会が飲酒運転に対する厳罰化が図られていわば飲酒運転一発アウト的な処分基準が設けられ、その結果飲酒運転を理由とする懲戒免職処分が増え、またそれに比例してその取消しを求める訴えも増えたためであるが、判例も飲酒運転の危険性、非違性の重大さが広く社会的に叫ばれ、また認識されるに従ってその判断方法を変え始めているようにみえる。

すなわち昭和年代の判例はIでのべたように、どちらかといえば被処分者の情状を重視し、そこに酌むべき事情が認められれば、飲酒運転の態様や事故の発生、程度等の非違性がかなり大であっても懲戒免職処分を取り消すという傾向、いい換えれば懲戒免職処分をかなり例外的な措置と位置づけ、可能な限り（例えば死亡事故ではない限り）被処分者を救済する傾向が強かったのに対し、最近の判例は飲酒運転の態様（飲酒運転についての故意、過失の程度や飲酒運転に至った事情）や事故の発生、程度等をむしろ重視し、そこに酌むべき事情

がある場合にはじめて情状に目を向けるという風に判断のポイントについての重点の置き方が変わってきているのである。つまり飲酒運転の態様や事故の発生、程度等の非違性がそれほど非難されるべきものではなく、かつ、情状にもそれまでの真面目な勤務態度、事故後の適切な措置や深い反省の態度、懲戒処分歴や前科の不存在など酌むべき事情が認められる場合には懲戒免職処分が取り消され、前者の点が欠けていれば、情状にみるべき事情があっても懲戒免職処分は是認されるというのが公務員・教員の飲酒運転を理由とする懲戒免職処分に関する近年の判例の大勢となっているのである（ただし最近でも情状に重点を置いた昭和年代タイプの判例が時折りみられるから、必ずしも判例がこのような方向で完全に一本化されているわけではないことにも留意をする必要はある）。

このように公務員・教員の飲酒運転に対する懲戒免職処分については近年事例が増加し、またそれに従って判例の判断方法の変化も割合はつきりし始めているのであるが、実は平成年代に入ってから少なくとも判例誌登載件数に関する限り、民間企業の従業員の飲酒運転に対する懲戒解雇が争われた事例は極端に少なく、筆者が気が付いたところでは以下にのべる**ヤマト運輸事件**と**郵便事業社事件**の2件があるのみであり（もっとも**ヤマト運輸事件**は直接には退職金請求事件であるが、その請求の前提である退職の理由となった飲酒運転を理由とする懲戒解雇についても判断が示されている）、関連するものとしても**京阪バス事件**1件があるのみである。

このように民間企業の従業員の事例が少ない理由は詳かではないが、公務員・教員に比べて民間企業の従業員においては飲酒運転が行われ、検挙された数が少ないとはまず考えられないから、おそらく民間企業の場合は公務員・教員の場合ほど飲酒運転一発アウト的な厳罰方針がとられておらず、したがって訴訟が提起されるほどの紛争が発生することは少ないということではないかと推察される。

ともあれこのように事例が少ないため上述の公務員・教員の事例にみられる

判例の判断方法の変化が民間企業の従業員の事例にも及んでいると確言はできないが、昭和年代の事例では前述のように公務員の場合でも民間企業の従業員の場合でもほぼ軌を一にした判断方法がとられていたことからすると、今後は民間企業の従業員の紛争事例でも同様に従来よりも飲酒運転の態様や事故の発生、程度等にウェイトを置いた判断方法がとられるのではないかと予想される。

以上を前置きにして先ず**京阪バス事件**を簡単に紹介すると、これは当該会社の運転手であった原告に対し、会社が、平成21年6月営業所に5分遅刻して出勤し、出庫点呼を受けた際、運行管理者によるアルコールチェッカーの検査で呼気にアルコールが感知され、また酒の匂いも確認され、乗務の禁止を命じられたこと、原告は以前にも酒気帯びによる乗務禁止措置に関して2度懲戒処分を受けたのに、このように3度目の乗務禁止に至ったことを理由に同社の賞罰規程に基づき同年8月諭旨解雇とする旨を通知し、その後退職届が提出されなかったことを受けて同年9月懲戒解雇としたことについて、原告がそれを争った地位確認請求事件である。

最も争点となったのは出庫点呼時のアルコールチェッカーによる呼気検査の記録の正確性であったが、判決（京都地判平成22・12・15労判1020号35頁）は、営業所長が当初の運行管理者作成の検査記録を改変した疑いがあるなどとして、原告が呼気検査の際、道交法上の酒気帯びの状態には至っていなかった可能性があることなどを理由に解雇を無効とし、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認した。昨今旅客運送業の運転手の乗車前の飲酒検査が話題となっているが、それは運転手が策を弄して検査をすり抜けるという話題であるのに対し、本件は逆にその理由は不明であるが、飲酒検査の結果を操作して運転手の排除を図ったと受け取られるような特異な事件である。

なお付け加えておくと、勤務開始前の飲酒検査が問題となったという点で類似するところのある事例としては、JR東海の新幹線運転士が乗務点呼時に酒臭を指摘されて検査を受けたところ、会社の乗務不可の基準値である呼気1

リットル中0.1ミリグラムは下回ったものの、0.07ないし0.071ミリグラムが検出され、乗務不可として退出点呼を受け、さらに平均賃金1日分の半額に相当する額の減給処分を受けたことを争った**J R 東海事件**もある。

判決（東京地判平成25・1・23労判1069号5頁）は、0.1ミリグラムという会社の基準値は乗務不可の判断の1つとして運用されており、それ以下であっても呼気中アルコールの存在を示す数値が検出され、原告自身前夜の飲酒を自認していた状況下では当局の乗務不可との判断は合理的であるといえるが、減給処分は基準値を下回っていたことや、実際に乗務に就くことはなく、違反行為の態様は悪質とまではいえないことなどからすれば、重きに失しており、社会通念上相当性を欠き、懲戒権を濫用したものとして無効と判断している。

飲酒運転を理由とする懲戒解雇について判断された二つの事例のうち**ヤマト運輸事件**は、概略、ヤマト運輸株式会社のセールスドライバーであった原告が平成17年4月業務終了後、帰宅途上で飲酒し、最寄り駅から自宅に向けて自家用車を運転中酒気帯び運転で検挙されたものの（飲酒検知の結果は明らかでないが—原告は飲酒量は350ミリリットルの缶ビール2本と少量で、電車乗車中に飲酒後100分程度が経過していると主張している—、刑事処分は罰金20万円。なお事故は起こしていない）、この事実を会社には報告しないでいたところ、4か月半後取得した運転記録証明により会社が原告のこの酒気帯び運転の事実を把握するところとなり、業務内外を問わず飲酒運転・酒気帯び運転をしたときは懲戒解雇とし、退職金を支給しないとの同社の就業規則に基づき、平成17年9月原告を懲戒解雇とし、退職金不支給との決定をしたことに対し、前述のように原告が退職金不支給の違法を主張して、退職金請求の訴えを提起したというものである。

判決（東京地判平成19・8・27労経速1985号3頁）は、本件酒気帯び運転は業務終了後の帰宅途上の私的運転であること、検挙時の酒気の程度も飲酒量や飲酒後の時間の経過からして微量であったと推定されること、交通事故を発生させたものではなく、被告の社会的評価を貶める危険もなかったこと、原告は

過去34年間の勤務中酒気帯び運転の前歴はないこと、こうした私生活における酒気帯び運転が懲戒解雇事由となるには、重大な交通事故を生じさせるなど、事件が報道され、企業としての社会的評価が貶められた場合や、私生活において酒気帯び運転を繰り返したことが発覚するなど、当該事情が被告の運送業務の円滑な遂行を阻害するおそれの懲憑と認めるに足りるものである場合でなければならぬところ、既述のように本件酒気帯び運転はこれらの場合に当たらないから解雇は無効であるとの原告の主張に対しては、Iでのべた**国鉄中国支社事件**最高裁を引用して、職場外でなされたものであっても、なお広く企業秩序の維持確保のために、これを規制の対象とすることが許される場合もあるといえることなどをのべ、「これを本件についてみるに、…被告が大手の貨物自動車運送業者であり、原告が被告のセールスドライバーであったことからすれば、被告は、交通事故の防止に努力し、事故につながりやすい飲酒・酒気帯び運転等の違反行為に対しては厳正に対処すべきことが求められる立場にあるといえる。したがって、このような違反行為があれば、社会から厳しい批判を受け、これが直ちに被告の社会的評価の低下に結びつき、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあり、これは事故を発生させたり報道された場合、行為の反復継続等の場合に限らないといえる。このような被告の立場からすれば、所属のドライバーにつき、業務の内外を問うことなく、飲酒・酒気帯び運転に対して、懲戒解雇という最も重い処分をもって臨むという被告の就業規則の規定は、被告が社会において率先して交通事故の防止に努力するという企業姿勢を示すために必要なものとして肯定され得るものといえることができる」として、原告の自己の行為は就業規則の懲戒事由には該当しないとの主張を退けた。

物と人との違いこそあれ、企業の自動車運送業という業種の特性を力説して処分を是認する点ではIでみた**滋賀交通事件**に類似したところがないではないが、後者の場合は計3回の飲酒運転歴という情状の悪さがあるのに対し、本件においてはそうした事情はなく、むしろ後述するように情状はプラスに評価され、また事故も発生しておらず、飲酒運転の態様の問題性も何ら指摘されてい

ないから、飲酒運転一発アウト的な処分であるにもかかわらずそれが是認されていて、その点では公務員・教員の場合よりも厳しい判断といえなくもない。飲酒運転一発アウト的な処分が行なわれた公務員・教員の事例についての近年の判例をみると、最初から飲酒するつもりで車で店に行き、相当の飲酒後直ぐに運転を開始したような場合はともかく、余儀なく飲酒し、飲酒量も少なかったとか、若干なりとも酒気を抜くための時間をとったとかの事情が認められ、かつ、事故は何ら生じていず、また飲酒運転の前歴や懲戒処分歴もないなどの事情が認められれば、裁量権の濫用として懲戒免職処分を取り消す場合が多いからである。

ただこの判決の判旨は割合簡単で、民間企業における従業員の飲酒運転に対する懲戒処分のあり方について公務員・教員の場合のこうした近年の判例の動向も踏まえ深く検討した上でなされたというよりも、運送業の運転手の飲酒運転であるから、解雇もやむを得ないという比較的単純な立場からされているとの印象を与えるものであり、前述のように近年の民間企業の従業員の飲酒運転を理由とする懲戒解雇についての判断の仕方や公務員・教員の場合のそれとの間の異同を未だ明確に示しているとはいえないように思われる。

そういうこともあってか、この判決はむしろ退職金の不支給に関する判断において注目され、引用されることが多い。すなわち判決はこの点につき、退職金は功労報償的な性格をも有することは否定できないが、他方、労働の対償である賃金の後払いとしての性格を有することは否定する余地がないとし、したがって企業がその功労報償的な性格を強調して、企業秩序維持や経営上の必要性から一方的、恣意的に退職金請求権を剥奪したりできるわけではないとした上で、こうした見地からすれば、懲戒解雇の場合は退職金不支給とする被告の就業規則の定めは、退職する従業員に長年の勤務の功労を全く失わせる程度の著しい背信的な事由が存在する場合に限り、退職金が支給されないとする趣旨と解すべきであり、その限度において適法というべきであって、原告の懲戒解雇自体は前述のような理由からやむを得ないとしても、原告が他に懲戒処分を

受けた経歴はないこと、本件酒気帯び運転の際も事故は起こしていないこと、反省の様子も見て取れないわけではないことなどを考慮すると、原告の本件酒気帯び運転行為は長年の勤続の功労を全く失わせる程度の著しい背信的な事由とまではいえず、原告の酒気帯び運転の態様や情状、勤続期間その他一切の事情を考慮すると、少なくとも原告が受給し得たはずの962万185円の約3分の1である320万円を下回ることのない退職金請求権を原告は有すると判示して、原告の請求を一部とはいえ、認容したのである。確かに解雇と退職金不支給を当然のようにリンクさせるのは合理的ではなく、この判決の立場は支持されよう。

なお関連してのべておくと、筆者が見た退職金全額不支給を違法とした例としては、痴漢行為で刑事処罰を受けたことを理由とする電鉄会社の職員の懲戒解雇と退職金不支給について、懲戒解雇は有効であるが、退職金についてはその3割を支給すべきとした東京高判平成15・12・11判時1853号145頁もあり、またすぐ次にみるように、最近**郵便事業社事件**でも同様の判断が示されている。

さらにまた付け加えておくと、こうした民間企業の従業員に関する判例が一つの契機となって、国家公務員につき懲戒免職処分を受けた者や失職した者については退職手当は支給しないと定めていた国家公務員退職手当法（この法を受けて自治体の職員についても条例により同旨が定められていた。なお交通事故により禁錮刑に処せられ、そのため地方公務員法の規定により失職した中学教員の提訴によるものであるが、こうした退職金の全額不支給を定めた条例の規定が憲法13条〔比例原則〕、14条1項〔民間労働者との不均衡〕及び29条1項〔財産権の保障〕に違反すると主張され、最高裁がそれを退けた判例がある—最判平成12・12・19判タ1053号87頁）が平成20年に改正され、懲戒免職処分を受けて退職した者や失職した者の退職金についても、「当該退職に係る退職手当管理機関は、当該退職した者…に対し、当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非

違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響その他の政令で定める事情を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができる」とされて、懲戒免職処分と退職金の全額不支給は必然的にはリンクしないものとされ、自治体職員の退職金についての条例もそのように改正されたため、公務員・教員の飲酒運転について懲戒免職処分と退職金全額不支給処分がなされた場合、懲戒免職処分のみならず、退職金の全額不支給をも争うことが可能となった。そして実際にもすでに飲酒運転に対する懲戒免職処分そのものは争わず、ただ退職金の全額不支給処分についてのみ取消しを求める訴えや、二つの処分とも取消しを求める訴えが提起され、全額不支給処分を裁量権の濫用として取り消した京都市教委事件判決（京都地判平成24・2・23労判1054号66頁）や三重県教委（高校職員）事件判決（津地判平成25・3・28労判1074号5頁）も出されている（ただし後者については、名古屋高判平成25・9・5判例地方自治376号66頁は一審津地裁判決を取り消して全額不支給処分を適法とした）。

平成年代の民間企業の従業員の飲酒運転を理由とする懲戒解雇をめぐるもう一つの紛争例である**郵便事業社事件**は、郵便事業株式会社（本稿では「郵便事業社」という）の課長代理であった原告が酒気帯び運転により逮捕されたことによって懲戒解雇され、また退職金を支給されなかったことにつき、主的に懲戒解雇の無効を主張して労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と基本給及び賞与の支払いを求め、予備的に退職金の支払いを求めた事案である。

原告の酒気帯び運転の経緯をやや詳しくいうと、平成20年12月午後10時頃から自宅で芋焼酎をストレートで約6合飲み、日曜日で休日であった翌日午前4時頃に就寝した後午前7時頃起床して午前7時40分頃酒が残っていることを自覚しながら自家用車で長男を高校まで送り、同日午後0時前頃依然酒が残っているとは思ったものの長男を迎えに行くため再び自家用車を運転して出掛けした際、オーディオを操作して前方注視を怠ったため対向車線にはみ出し、同車

線を進行してきた車に自車を衝突させ、右前フェンダー等を破損させる事故を起こしたにもかかわらず、警察への報告等の措置をとることなくその場から立ち去り、修理工場に自車の修理を依頼したのみであったところ、原告の車のナンバーを目撃した者がいてその犯行が発覚し、警察からの連絡を受けた原告の妻らが原告を現場に戻らせた結果その場で飲酒検知が行われ、呼気1リットル中0.47ミリグラムのアルコールが検出されたため原告は逮捕され（勾留はされずに釈放）、後に酒気帯び運転と不申告の罪により罰金50万円に処せられたというものである。

なお物損事故については被害者に対し被害金額が支払われて民事責任は解決したが、原告の酒気帯び運転等は、物損事故を起こしたことや、逃走、郵便事業社員という身分等も含めて新聞で報道され、また原告には本件以前に無断欠勤による戒告処分や、扶養手当の監査の責任者であった当時、申請者が扶養親族として申請した者の収入が限度額を超えていたにもかかわらず「収入額」の確認を怠ったため、そのまま扶養家族と認定して扶養手当の誤支給を発生させたことにつき受けた訓告処分等の処分歴があった。

原告は酒気帯び運転の検挙・逮捕歴は以前にはないこと、本件酒気帯び運転は飲酒の直後になされたものではなく、睡眠をとり、飲酒から相当な時間経過後になされたものであり、社会的な非難の程度も飲酒直後の運転などに比べれば低い上、飲酒検知の際は質問に適切に回答し、所定の歩行や直立も正常に出来たのであり、客観的にも危険性は小さく、現に事故の内容は物損のみであること、深く反省し、本件事故の3日後には始末書を提出していることなどを主張して、前述のように主的には懲戒解雇を無効として地位確認などを請求したが、一審判決（東京地判平成25・3・26判時2196号132頁）は、被告が原告に対する処分として懲戒解雇を選択したことは相当と認められるとして、そうした請求を退けた。

その理由は、酒気帯び運転として処罰の対象となる0.15ミリグラムという最下限を大きく上回る高濃度のアルコールを身体に保有した状態で自動車を運転

するという、それだけでも危険な犯行を犯したこと、しかも社内講習等により睡眠をとってもアルコールは容易に抜けないことは承知していたはずであり、また飲酒運転をすれば懲戒解雇になるという警告も受けていたにもかかわらず、敢えて本件酒気帯び運転に及んだことも非難されるべきであること、対向車線にはみ出すという運転の態様は危険であり、それによって生じた物損事故の被害結果（約40万円）は軽くはなく、また民事上の責任は解決しているものの、被害者から宥恕を得たという事情は見当たらないこと、物損事故を起こした後、酒気帯び運転の発覚を免れるため事故を申告せず立ち去るという身勝手な行動をした上、自車の破損箇所の修理を依頼して犯行の隠蔽まで行っており、この点では情状は悪いこと、原告の行為は前記のように郵便事業社員が逮捕された事件として新聞報道され、郵便事業社の信用を毀損し、社員の士気を下げたものと認められ、業務外の行為であったからといって軽くみることもできないこと、原告は課長代理であり、業務外の行為であっても自己の行為により会社の信用が毀損されることがあることを自覚して行動すべきであったのに、飲酒運転で物損事故を起こし、浅はかにも逃走して逮捕されるという事態を招き、自分でことを大きくしていったのであり、この点も非難されるべきであること、原告の業務そのものは内勤であったが、運行管理補助者として、ドライバーの呼気検査を行うことや時季によって自動車による集荷を手伝うこともあったのであり、原告のように交通法規に対して甘い考えを持った者は、業務上も飲酒運転に及ぶのではないかと、厳格に呼気検査ができるのかと疑われてもやむを得ないこと、原告の勤務態度は懲戒処分歴がある分、可もなく不可もなくという評価よりは若干良くないとしかみることができないことなど多岐にわたっているが、特徴的なことは、原告の行為が会社の信用に与える影響や課長代理という地位、これまでの勤務態度の評価などに先立って、飲酒運転の態様の問題性と事故の発生が強調されていることである。先へのべ、また達田タクシー事件や京王帝都電鉄事件の際にも付随してのべたように、近年公務員・教員の飲酒運転を理由とする懲戒免職処分の紛争事例において、判例は従来と

異なり被処分者の属性や情状よりも飲酒運転の態様や事故の発生の有無、発生した場合のその程度や状況にウェイトを置いて判断する傾向をみせているが、以上に紹介したように郵便事業社事件一審判決も、そもそも酌むべき属性や情状が乏しい（むしろマイナスの材料の方が多い）という事情もあるにせよ、やはり同様に飲酒運転の態様と事故に相当ウェイトを置いて判断しているのである。

繰り返し述べているように民間企業の従業員の飲酒運転を理由とする懲戒解雇をめぐる平成年代の紛争事例は少ないため、この**郵便事業社事件**のこうした判断のみを以て、公務員・教員の場合でも民間企業の従業員の場合でも近年の判例はともに同じ判断方法に変わったとまではいい切れないが、そうした方向に進む可能性があることを窺わせる判決であるとはいえよう。そして飲酒運転の態様や事故の発生、その際の態度等からすれば、判決が本件懲戒解雇を是認したことも首肯されるように思われる。

なお判決は、郵便事業社の就業規則・退職手当規程の退職金不支給規程が適用されるのは労働者のそれまでの勤労の功を抹消してしまうほどの重大な背信行為がある場合に限定されるのであり、原告は飲酒後睡眠をとって運転していることや事故は物損事故で被害弁償も済んでいること及び刑事事件では略式命令による罰金刑に止まっているから重大な背信行為を犯してはいないとして予備的になされた退職金の請求については、退職金は功労報酬的な性格とともに、賃金の後払い的性格及び退職後の生活保障という意味合いも有するが、郵便事業社の退職手当規程では給与及び勤続年数を基準として支給条件が明確に規定されているから、その退職金は賃金の後払い的な意味合いが強いと理解され、したがってこうした性格の退職金について全額を不支給とするには当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為が必要であるところ、原告は勤務態度が不良であったとはいえず、また処分の対象となった行為が業務外のものであることを考慮すると、26年間という長きにわたる勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為に及んだというには若干の躊躇を

感じるとして、かなり消極的ながら会社の全額不支給との決定は是認せず、自己都合退職と同程度の退職金の約3割に当たる400万円は退職金として認めるべきであるとした。

懲戒解雇を無効とするほどの事情は到底認められないとする一方、退職金の一部支給を認める程度の事情は認められないわけではないとしていて（特に勤続年数の長さが評価されているように見受けられる）、**ヤマト運輸事件**に比べると飲酒運転の態様が悪質で事故も発生している分、退職金の一部受給権の認め方は上にのべたようになり消極的ではあるが、退職金に関する判断の基本的な枠組みそのものはほぼ同様とみてよいであろう。

こうした判決からすると懲戒解雇が是認される場合でも、併せて退職金の全額不支給まで認められるケースはかなり例外的なケース、すなわち非違行為の非違性が余程大であるケースということになるが、**郵便事業社事件**二審判決（東京高判平成25・7・18判時2196号129頁）も、こうした一審の退職金についての判断をほぼそのまま支持している（なお懲戒解雇については原告は控訴も附帯控訴もしていない）、これが現在のところ民間企業の従業員の飲酒運転を理由とする懲戒解雇と退職金の関係についての判例の大勢といえるであろう。

公務員・教員についても前述のように同様に懲戒免職処分を受けた者の退職金について、その情状は懲戒免職処分を取り消すほどのものではないが、退職金の支給に当たっては考慮されるべきところがあるなどして一部支給を認めた京都市教委事件京都地裁判決と三重県教委（高校職員）事件津地裁判決の二つの判決があるから、飲酒運転により懲戒免職（解雇）処分を受けた者の退職金の支給については判例は民間企業の従業員の場合であれ、公務員・教員の場合であれ、軌を一にしているかにみえるが、ただこれも前述したように三重県教委（高校職員）事件名古屋高裁判決は飲酒運転の態様の悪質さなどの懲戒免職処分を是認した理由をそのまま退職金の支給・不支給の判断にも当てはめ（この判決以外の判例は上にみたようにいわば懲戒免職〔解雇〕処分の適法性の判

断に当たっては切り捨てた被処分者の情状を退職金支給の判断に当たっては拾い上げるという形で退職金の一部支給を認めている)、退職金の全額不支給処分を是認しているから、公務員・教員の退職金についての判断方法やその結果は未だ安定しているとはいえ、そうなると民間企業の従業員の場合も今後変化する可能性もないわけではないというべきかとも思われる。