



Vol.69

弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★裁判所の常識(1)

本号からは「裁判所の常識」というタイトルで、裁判所の感覚が表れている印象的な裁判例をご紹介したいと思います。本号では東海旅客鉄道事件（東京地裁判決 平成25年1月23日 労働判例1069号5頁）をご紹介したいと思います。

1 事案

新幹線運転士である原告が、乗務点呼時に助役から酒の匂いを指摘された上、呼気アルコール濃度測定の測定方式によるアルコール検査の結果、1回目に0.071mg/l、2回目に0.070mg/lの各測定値が検知されたこと等に基づき、被告により酒気帯び状態と認定されて乗務不可とされ、平成23年2月16日付で、平均賃金1日分の半額に相当する9409円の減給処分を受けたことについて、原告が懲戒処分の無効等を争った事案です。

2 裁判所の判断

裁判所は上記懲戒処分を無効と判断しました。

「懲戒処分は、企業秩序に違反する行為に対する制裁として科されるものであることからすると、違反行為と制裁との間には社会通念上相当と認められる関係があることを要するというべきであり、翻って、当該行為の性質・

態様その他の事情に照らして社会通念上相当なものと認められない場合には無効となるものとされている（労働契約法15条）。そして、本件のような酒気帯び状態での勤務の事案における処分量定については、当該従業員の職種（違反主体の性質）、酒気帯び状態の程度、現実に酒気帯び状態で勤務に就いたか否か（違反行為の態様）、その結果、旅客等に危険が生じたり、使用者側に信用失墜等の実害が生じたか否か（生じた結果の程度）、反省の有無等（一般情状）、過去の処分歴や余罪の有無・内容（前歴等）などといった事情を総合して判断すべきものと解するのが相当である。」

「以上のとおり判示してきたところを踏まえて本件の事情を評価すると、原告は、新幹線の運転士及び車掌業務に従事していたが、本件数値は乗務不可とされる基準値を下回っていたこと、前日は必ずしも過度の飲酒に及んでいたわけではないようであり、当日も乗務に就く前に管理者から酒気帯び状態を指摘され、実際に乗務に就くことはなかったため、違反行為の態様は悪質とまではいえず、その結果も重大なものではなかったこと、当初こそ飲酒の事実を否定していたものの、まもなくこれを自認するに至り、その後は管理者の

Labor-management.net News Vol.69

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！

指示に従って事情聴取に応じ、本件アルコール検査を受けた上、「私の対策」と題する反省文を提出しており、一応は反省の態度が認められること、原告につき、過去に同種の処分歴があったとは認められないことを指摘することができる。

そうすると、本件減給処分については、原告が新幹線乗務員という旅客の安全を最優先とすべき職務上の義務を負う立場にあることを最大限考慮したとしても、違反行為の態様、生じた結果の程度、一般情状及び前歴等、更には、被告の過去の処分例、JR他社の取扱いと比較して、その処分量定は重きに失しており、社会通念上相当性を欠き、懲戒権を濫用したものというべきであるから、無効であるといわざるを得ない。」

3 上記判決について

私はこの判決を読んで驚きました。新幹線の運転手が酒気を帶びて乗務しようとしても、使用者は減給(平均賃金の1日分の半分です。本件では約900円です、当然1回限りの減給です)の懲戒処分もできないのです。私からすれば、0.07mg/lは低いアルコール濃度とはいえません。私自身も司法修習生時代に検察庁で実験をしましたが、瓶ビール中瓶1本を飲み30分経過すると0.15mg/lになりました。いわゆる、ほろ酔い状態です。0.07mg/lはそこまでいかないとしても、正常な判断能力を備えている状態とはいえないと思います。新幹線は、一度に数百名以上

の乗客を運ぶものです。新幹線の運転手は数百名以上の命を預かる立場により、厳しい職業倫理が求められるはずです。しかし、裁判所は実際に乗務をしていないこと、JR他社の扱い、前歴がないことを重視して懲戒処分を無効としました。

これほどまでに、日本の裁判所(この判決は3名の裁判官の合議体によるものです)は使用者に厳しいのです(労働者にやさしい)。お客様から「厳しく懲戒処分をしたい」「懲戒解雇をしたい」などのご相談を受けることがあります。多くの場合、私は「この事案では戒告処分ですら難しい」「懲戒解雇などは不可能です」などと回答します。もしかしたら、お客様によっては「なんとこの弁護士は弱腰なのだろう」と思われるかもしれません。

しかし、出るところに出れば厳しい現実が待っています。労働組合が社内にある場合、懲戒解雇に至らない懲戒処分についても裁判所や労働委員会で争うこともあります。一つの懲戒処分が無効であると判断されることで大きく会社の労務施策に狂いが生じることもあります。懲戒処分を行う上で判断材料として、本件裁判例を取り上げました。ご参考にしていただければ幸いです。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982