



弁護士 岸田鑑彦  
社若経営法律事務所

## Vol.54

### ★懲戒解雇と退職金

N事件(東京地裁平成29年10月23日判決)は、国内大手の運送業者で、航空機の搭乗手続き等(運送業務ではない)に従事していた空港営業第一課長が、就業時間外に酒気帯び運転をして懲戒解雇+退職金不支給となったことから、これらを争った事案です。この事案、皆さんが裁判官だったらどのような判決を下しますか?

#### 1 検討ポイント

この種の事案では、懲戒解雇の有効性と退職金不支給がセットで争われます。仮に懲戒解雇が有効で、退職金規程に「懲戒解雇の場合、退職金は支給しない」と規定していたとしても退職金請求が争われます。この種の相談を受けた場合、私は次の点を踏まえてアドバイスをしています。

##### (1) 非違行為について

①非違行為の態様(故意、重過失、軽過失)

②就業時間外か就業時間中の出来事か

③本来業務と非違行為の関連性の程度

(ドライバーの酒気帯び、学校教員の未成年者へのわいせつ、鉄道会社社員の痴漢など)

④被害の程度(被害者の有無、被害額等)

##### (2) 従業員側の事情

①勤続年数や処分歴

②反省の有無

③社内での役職や立場

④被害者との示談等の有無

##### (3) 会社側の事情

①会社側の過失の有無(パワハラや過重労働の有無等)

②社会的信用性の低下、会社秩序の混乱の程度(社名報道等)

③過去の同種事案等との処分のバランス

#### 2 裁判所の判断

##### (1) 非違行為について

①非違行為の態様=態様悪質、酌量の余地はないと判断

呼気1リットルにつき0.5ないし0.55ミリグラムのアルコールを身体に保有する状態で自家用車を運転、スーパーの駐車場で、後退させて駐車しようとして運転を誤り、同店舗に衝突させ、同店舗のガラス等を損壊。裁判所は、罰金35万円とする略式命令。

②就業時間外か就業時間中の出来事か=休日であり私生活上の非行と判断

③本来業務と非違行為の関連性の程度=強いと判断

「飲酒運転については、近時、厳罰化が図られてきたにもかかわらず、未だ悲惨な事故が後を絶たず、社会的非難が極めて強いところ、企業において、従業員に対し、飲酒運転の禁止を徹底させ、就業時間内における飲酒運転はもちろん、私生活上の非行である就業時間外の飲酒運転であっても厳罰をもって臨むことは、企業としての名誉、信用ないし社会的評価を維持するために当然認められなければならない。」「とりわけ、被告は、各種運送事業を目的とする国内最大手の運送業者であり、会社を挙げて飲酒運転を阻止すべきとの社会的要請も強い」

④被害の程度=結果は重大と判断

「幸い物損事故で済んだものの、人身事故となるおそれもあり、本件店舗に修理費162万円を要するほどの損傷を与えるなど、同店舗関係者及びその利用者らに与えた精神的衝撃も小さくなく、その結果も重大である。」

##### (2) 従業員側の事情

①勤続年数や処分歴=処分歴なし、真面目だったと判断

「勤務態度は良好で飲酒による遅刻・欠勤もなく」、「26年以上の長期にわたり、懲戒処分等を受けることなく、真面目に勤務してきた」

## ②反省の有無＝一応反省ありと判断

「断片的な記憶しかないものの、本件酒気帯び運転や本件事故の経緯について素直に認め、本件店舗に直接謝罪をするとともに、被告に対しても謝罪」

## ③社内での役職や立場

特に判決では触れられていませんが、空港営業第一課長という役職者であることからすれば、厳しく判断する要素になったと思われます。

## ④被害者との示談等の有無＝示談ありと判断

自ら加入していた自動車保険を利用して被害弁償をして示談し、被害者は嘆願書を作成し、寛大な処分を求めた。

## (3) 会社側の事情

### ①会社側の過失の有無＝本件では特に触れられていません。

### ②社会的信用性の低下、会社秩序の混乱の程度＝間接的な低下にとどまると判断

「本件事故により酒気帯び運転が発覚し、臨場した警察官に現行犯逮捕されるに至り、実名で新聞報道がされるなどしており、その社会的影響も軽視することはできない。」「原告が被告の従業員であったことまでは報道されおらず、被告の名誉、信用ないし社会的評価の低下は間接的なものにとどまる」

### ③過去の同種事案等との処分のバランス

本件では不明ですが、懲罰委員会は、懲戒解雇で各委員の意見が一致していました。

## 3 結論

結論として懲戒解雇は有効、退職金は5割減

殺(要するに5割は払え)して121万4467円を払えという判断になりました。

皆さんの結論はいかがだったでしょうか? 裁判官は上記のような(実際にはもっとたくさん)事実から判断を下すことになります。

個人的には、懲戒解雇は、非違行為の内容や業務との関連性を重くみて有効と判断したものと思われま。

一方、退職金について裁判所は、退職金の性格が、「功劳報償的な性格を有するとともに、賃金の後払いとしての性格をも有するもの」であるとしたうえで、「労働者に退職金不支給条項に該当する事由が認められるとしても、直ちに退職金全額の不支給が認められるわけではなく、退職金の不支給ないし減額が正当化されるのは、当該労働者において、それまでの勤続の功を抹消又は減殺するほどの著しい背信行為が認められる場合であると解するのが相当である」とし、本件では、「私生活上の非行に係るものであること」、「26年以上の長期にわたり、懲戒処分等を受けることなく、真面目に勤務してきたこと」、「本件酒気帯び運転や本件事故について素直に認め、本件店舗に直接謝罪をするとともに、自ら加入していた自動車保険を利用して被害弁償をして示談し、宥恕されていること」、「被告に対しても謝罪し、自ら退職願を提出していること(会社はこれを認めず懲戒解雇している)」、「原告が被告の従業員であったことまでは報道されておらず、被告の名誉、信用ないし社会的評価の低下は間接的なものにとどまることが認められる」等の事情を踏まえて5割減殺としました。

このように懲戒解雇時の退職金については、争われるリスクがあり、かつ争われるとあらゆる事情をもとにその金額を裁判所が認定するため予測可能性が付きづらいという問題があります。実務上は、懲戒解雇であっても、退職金の支給について検討するプロセスを取るべきです。