



## Vol.148

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### いったん帰宅してからの酒気帯び運転と懲戒解雇の有効性

#### 1 私生活上の非行か？

今回ご紹介する裁判例（S事件・大阪地裁令和7年9月26日判決）は、業務終了後にいったん帰宅し、その後に「社用車」で友人宅に向かい、そこで飲酒し、帰りに酒気帯び運転等があったという事案で、懲戒解雇が有効性と認められました。

仕事が終了してからのトラブルであり私生活上の問題でもあるような、一方で、社用車を運転していたので完全なプライベートな問題ともいえないような事情がありました。

会社は、社用車を通勤に利用する従業員らに、道路交通法等の関連法規を遵守すること、通勤及び会社業務以外の目的に使用しないこと（一切の例外を認めない）などを命じる「社用車通勤について（通達）」を出していましたので、今回は目的外使用になります。

#### 2 起こしたトラブルの内容

原告は、友人宅で午後7時26分頃から翌午前0時過ぎ頃まで、少なくとも350ミリリットルの発泡酒2本及び350ミリリットルのハイボール3本を飲酒しました。

その後、帰宅に際して運転を開始したところ、道路上を低速で蛇行したり、突然加速したり、停止後少し後退し、再度直進したりするなど異常な運転をしながら、約1.4キロメートル走行し、午前0時37分頃、住宅街の狭路に進入し、停車した後、エンジンをかけ、前照灯を点灯したまま居眠りを始め、近隣住民から110番通報を受けた警察官が、職務質問をしました。

ところが原告は、降車して呼気検査に応じるよう求められものの、道路交通法違反（呼気検査拒否）により現行犯逮捕されるまでの間、呼気検査等を拒否し、警察官に対し、怒鳴りつけたり、「巡査しかできへんのか、お前はショボいから」、「お前は底辺や」などと暴言を吐いたりしたほか、現行犯逮捕の際も、「お前ら覚えとけよ」などと暴言を吐き、車両から出た後も警察官を怒鳴りつけるなどしたことが分かっています。

原告が呼気検査に応じなかったことから、強制採血のための身体検査令状及び鑑定処分許可状の発布を受け、午前8時18分、病院において、強制採血を実施したところ、血液には、1ミリリットル中にエチルアルコール1.5ミリグラムが含まれていました（呼気アルコール濃度は血中アルコール濃度の2000分の1とされているため、血中アルコール濃度は、呼気1リットルにつき0.75ミリグラムに相当）。最終的に、酒気帯び運転につき、略式起訴をされ、罰金50万円の略式命令を受けています。

### 3 懲戒解雇事由

会社の就業規則には、懲戒解雇事由として「正当な理由なく、業務命令・その他上長の命令指示に服従しないとき」、「刑事上の罪に問われ、有罪の判決を受けたとき」等がありましたが、懲戒解雇理由としては前者のみを挙げていました。略式命令は懲戒解雇日から約9か月後になされており、解雇時点では「有罪の判決を受けたとき」には該当していませんでした。

### 4 裁判所の判断

裁判所は、懲戒解雇事由に該当すると認定したうえで、その合理性について、

- ・酒気帯び運転は、長時間にわたり相当量の飲酒をした後に行われたものであり、原告の血中アルコール濃度が本件酒気帯び運転から約8時間経過した時点でも高濃度（呼気1リットルにつき0.75ミリグラムに相当）であったこと
- ・運転中の異常な運転態様及び警察官から職務質問を受けた際の異常な対応に照らせば、運転中のアルコールによる影響は非常に強いものであったというべきであり、交通事故を起こす可能性の高い非常に危険なものであったと評価すべきこと
- ・酒気帯び運転は、業務終了後に行われたものであるものの、社用車を運転するものであり、その運転中に交通事故を起こした場合、自動車損害賠償保障法3条の運行供用者責任等による民事上の損害賠償責任が発生し得るものであったといえるから、単なる私生活上の行為にとどまるものであったとはいえないこと
- ・深夜の住宅街に、エンジンをかけ、前照灯を点灯した状態で本件車両を停車した上、臨場した警察官から呼気検査等を求められたにもかかわらず、これを拒否し、長時間、その場にとどまることとなり、さらに、警察官に対し、怒鳴りつけたり、暴言を吐いたりしたものであるから、近隣住民に与えた不安及び迷惑並びに警察官の職務を遅滞させたことは軽視できないこと
- ・昨今の飲酒運転に対する社会的な非難の高さ

などから懲戒解雇有効と判断しました。なお原告は、解雇の有効性判断において、解雇当時に会社が認識していなかった事情（刑事記録の開示により判明した事実等）は考慮すべきでないとして主張しましたが、解雇理由の追加ではなく、あくまで懲戒解雇事由である酒気帯び運転そのものに関する事情であるから、当然に考慮することができることも述べています。

### 5 まとめ

通勤で社用車を利用させる場合、そこでの事故等について会社が法的な責任を負う可能性がある反面（ルールを定め目的外使用を認めないこと等を明確にする）、その違反に対しては純粋な私生活の問題ではなく懲戒処分の対象にはしやすくなります。またこの事案のように有罪判決が出るまでには時間を要することもあるので、懲戒解雇事由として「有罪判決」が出たとき以外の懲戒解雇事由があるかどうかポイントになります。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

**杜若経営法律事務所** TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)