



Vol.65

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 私生活上の飲酒運転での懲戒解雇・退職金不支給

今回は、私生活上で飲酒運転をして事故を起こした労働者に対して行った懲戒解雇の有効性と退職金不支給の可否が問題となった裁判例（東京地裁令和7年12月17日判決）をご紹介します。

1 私生活上の非違事由に対する懲戒解雇・退職金不支給

懲戒処分は企業秩序を維持するための制度であり、労働者が私生活上で何らかの問題を起こしたとしても企業秩序には影響を及ぼさないのが通常です。そのため、形式上、就業規則に定められた懲戒事由に当てはまるように見える場合でも、**労働者の私生活上の行為は懲戒処分の対象とはならないのが原則**です。

例外的に、**私生活上の非違行為が企業の社会的評価を毀損する場合や、企業秩序に直接的な悪影響を及ぼす場合**には、**懲戒処分の対象となり得ます**。その有効性は、労働契約法15条に基づき、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められる必要があります、行為の性質や企業の事業態様、労働者の地位などを総合的に考慮して判断されることになります。

また、**私生活上の非違行為による退職金の不支給についてはさらに厳しく判断**されており、例えば、鉄道会社において、他社の車両内で痴漢行為を行ったことを理由として懲戒解雇（直近に同種行為で処分歴あり）したうえで退職金を不支給としたのに対し、裁判所は全額不支給とすることは認めず、所定の退職金の3割の限度で会社に支給を命じています（東京高裁平成15年12月11日判決）。

2 事案の概要

本件の被告は路線バス事業等を営む会社で、原告は被告において6年超にわたり路線バス等の運転業務に従事しており、懲戒処分歴はありませんでした。原告は、令和2年6月に適応障害との診断を受けて以後は休職していました。

原告は、令和2年8月某日、**飲食店で少なくともビールジョッキ8、9杯を飲んだ**うえ、適応障害のための**処方薬を服用して意識朦朧となった状態で運転し、信号待ちをしていた自動車に衝突しました**（本件事故）。原告は、**飲酒運転を隠蔽するため、車内にあった缶チューハイを飲み**、本件事故後の飲酒検知器による**呼気検査では、0.3mg/l**という値でした。原告は、同月のうちに略式起訴され**50万円の罰金命令**を受けました。

同年9月以降、会社は担当者が原告の自宅を訪問するなどして本件事故の内容の確認を試みたものの、原告は説明をせず、会社は顧問弁護士に依頼して事実関係を調査しました。

会社は、令和3年3月以降、原告に弁明の機会を付与してきたものの、原告は期限の延長の要請、新型コロナウイルスの蔓延を理由とする書面回答の要請、休職前からのパワハラ申告への会社対応への不信感の表明などを行い、弁明を行いませんでした。

そこで、会社は原告の弁明がないものとして懲戒解雇とし、退職金も不支給としました。

なお、被告会社では、平成 18 年当時、バスの運転士の出勤時のアルコール検査漏れがあり、酒気帯び状態で営業路線を運転した件が報道され、関東運輸局からも警告を受けた件があり、当該運転士に対して出勤停止 30 日の懲戒処分を行ったという事例がありました。

3 裁判所の判断

(1) 懲戒処分の有効性について

裁判所は、一般論として「懲戒の原因となった行為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、当該行為の性質、情状のほか、会社の事業の種類・態様・規模、会社の経営方針及びその従業員の会社における地位・職種等諸般の事情から総合的に判断して、当該従業員の行為によって、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるとか、会社の名誉、信用その他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場合には、懲戒解雇は有効となる」と述べました。

そのうえで、「**路線バスの運転士**として被告に雇用されていたにもかかわらず、**飲酒**のうえ適応障害のために処方されていた**薬を服用して意識朦朧となった状態で運転行為**を行って、**人身事故**を起こしたばかりか、飲酒運転の**隠蔽行為**まで行つたうえ…罰金刑の有罪判決を受けた」ことを指摘し、「**行為の態様は悪質**である」と評価しました。

また、「本件事故後も使用者である被告に対して**速やかに報告しなかった**ばかりか、本件事故の**説明を求められても応じなかった**」、「懲戒手続の過程で被告から繰り返し弁明の機会を与えられていたにもかかわらず、原告は、本件事故とは直接には関連性のない被告におけるパワハラ行為を持ち出して上記弁明の機会を実質的に放棄し（た）」という原告の態度について、「雇用関係の基礎となる信頼関係を失わせるものであったといわざるを得ない」とも述べました。

加えて、「**被告が路線バス事業を営む会社として飲酒・酒気帯び運転等に厳正に対処すべきことを求められる立場**にあり、**現に飲酒運転撲滅運動に力を入れて社員教育を行っていた**こと」、「原告もこのことを十分に認識していたこと」、「被告は相応の規模を有する会社であり、**原告が路線バスの運転士**であったこと」を指摘し、「本件事故に関して被告の企業名が報道された事実が存しないことなどを斟酌しても、原告が本件事故を起こしたことに対して**厳正に対処しなければ、企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあり、また、被告の名誉、信用その他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」と述べました。

過去の懲戒事例との関係での平等原則違反との原告の主張に対しては「**当時に比して、飲酒運転に対する厳罰化も進み、飲酒運転の撲滅に向けて社会情勢が大きく変化している**中で、**公道を走るバスの運転士が飲酒運転をして人身事故を起こしたという事実は非常に重大**なものであって、原告を雇用する被告の社会的信用を毀損する行為であると評価せざるを得ず、報道の有無によって影響が大きく異なるとはいえない。このことは…職務遂行と直接関係のない私生活上の会社での飲酒であったことを考慮しても軽減されるものではない」と言及しました。

結論として、懲戒解雇は有効と判断されました。

(2) 退職金請求について

裁判所は、本件会社の退職金は賃金の後払的性格も有していることを確認し、「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ものではなく、退職金を不支給とすることができるのは、労働者の勤続の功を抹消してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限られる」との従来の裁判例の一般論を述べました。

そのうえで、「**本件事故の態様が重大悪質なものである**」ことに加え、原告が本件事故後に被告に対して自発的に本件事故の説明をしないばかりか、懲戒手続に向けた弁明の機会を与えられてもなお、本件事故についての説明をせず、かえって社内でのパワハラ行為について先行して解決することを求めるなどしており、その**態度が雇用されている者として誠実な態度とはいえない**ことなども踏まえると、原告が休職前に被告に6年余り勤務していたことを考慮してもなお、これまでの**勤労の功を抹消するほどの著しい背信行為**があった」として、原告の退職金請求についても棄却しました。

4 社会通念も変わり得るし、会社の事業内容に応じた判断を期待したい！

冒頭でご説明したとおり、私生活上の非違行為に対する懲戒解雇についての裁判所の判断は厳しく、退職金の不支給に至ってはより厳しい判断がなされる傾向にありました。

しかしながら、本件では、行為態様の悪質性や行為後の本人の対応だけではなく、路線バスの運行等を事業として運営する会社であることや、飲酒運転に対する世間一般の認識が厳しくなっていることも踏まえ、懲戒解雇を有効とし、退職金を全額不支給とすることも許容しました。従来の判断傾向とは異なるように見えなくもありませんが、判断としては極めて正当なものであると考えます。

私が相談を受ける企業の中には運送事業を営む会社も多く、私生活上であっても飲酒運転で検挙された乗務員がいた場合には、裁判所から厳しい判決を受けるリスクを考慮しても、会社として飲酒運転に対する厳しい態度を示すために、雇用契約を終了する形での対応をするようにアドバイスをしてきたことが多いです。

本件判決が指摘するように、時代によって社会通念も変化し得るものです。裁判所には、「私生活上の非違行為だから」、「退職金だから」ということでステレオタイプに判断するのではなく、本件の判決のように、事案に即した適正妥当な結論を示してもらうことを期待します。

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](#)