労務ネットニュース（令和8年10月発行）

Labor-management.net News

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岡正俊が解決！



Vol.149

杜若経営法律事務所　弁護士　岡　正俊

★残り酒による酒気帯び運転で人身事故を起こした郵便配達員に対する懲戒解雇が無効とされた裁判例から読み取れるものは？

今月のニュースレターは、郵便配達員が勤務時間外に残り酒による酒気帯び状態で自家用車により追突事故を起こしたことを理由に懲戒解雇された事案において、懲戒解雇が無効とされた裁判例（福岡地裁 R8.9.3 判決）をご紹介します。

私のニュースレターvol.146 の福岡市消防局職員の事件（懲戒免職有効）と同じ残り酒の事案ですが、人身事故まで起きているにもかかわらず懲戒解雇が無効とされており、結論が逆になっています。どこで判断が分かれたのかを中心にご紹介します。

１．事案の概要

被告は日本郵便株式会社、原告は平成 9 年に郵政省に採用されて以来郵便配達業務に従事してきた従業員で、本件事故当時は集配営業部の副班長（課長代理）でした。

原告は、令和 5 年 2 月 27 日の午後 7 時頃から 10 時頃までの間に自宅で酎ハイ 1 本（350ml）と焼酎の水割り 3 杯を飲んで午後 10 時 30 分頃に就寝し、翌 28 日午前 6 時頃に起床して自家用車を充電スタンドで充電しに行きました。充電を終えて自宅に戻る途中の午前 7 時 25 分頃、交差点で赤信号待ちをしている際にブレーキペダルから足が離れて前方車両に追突し、相手方運転者に全治 1 週間の右手首捻挫を負わせました。原告は自ら警察に通報しましたが、臨場した警察官から酒臭を指摘され、呼気検査で 1 リットル当たり 0.53mg のアルコールが検出されました。原告は事故直後に勤務先にも事故を伝え、アルコールが検出されたことも連絡しています。その後、被害者と示談が成立し、免許取消処分を受けましたが、刑事事件は不起訴となりました。

被告は、令和 6 年 1 月 19 日、就業規則 81 条 1 項 1 号（法令又は会社の規程に違反したとき）及び 15 号（会社の信用を傷つける行為等）に該当するとして原告を懲戒解雇し、退職手当は 3 割のみ支給しました。被告の懲戒標準では、飲酒運転により交通事故を惹起した者は故意の場合に限り懲戒解雇ないし停職とされ、飲酒運転によらない交通事故は業務中であっても減給ないし注意とされていました。また、社内情報誌では、飲酒運転で検挙された場合の量定は停職 3 か月とされていました。

被告の支社は各郵便局に月 1 回情報誌を配信しており、酎ハイ 350ml や焼酎 100ml がアルコール 1 単位でその分解に約 4 時間を要すること、仮眠後の運転で検挙された事例などが記載されていました。もっとも、原告の郵便局では、その内容は毎朝の班長ミーティングで業務連絡とともに説明され、各班員には3～5分程度の班ミーティングで口頭説明の上、写しを回覧して押印させる運用でした。

２．裁判所の判断

⑴　懲戒事由の有無（飲酒運転の故意）

被告の懲戒標準は故意による飲酒運転事故を懲戒解雇の対象としているため、裁判所は、原告に身体にアルコールを保有している認識（未必のものを含む。）があったかを検討しました。

裁判所は、0.53mg という数値は相当高く、一般論としては故意を強く推認させるとしつつ、残り酒の事案では、飲酒検知前後の言動や従前の飲酒習慣等に加え、残り酒に対する当時の社会一般の認知の程度も踏まえて判断すべきとしました。その上で、前夜の飲酒量・時間は一般的に泥酔ないし深酒といえる程度ではなく、平素より多いという認識もなかったこと、職場のアルコールチェックに引っ掛かったのは10年以上前であること、故意があれば職場への申告に躊躇するのが通常であるところ、原告は事故直後に職場に申告し、検出量まで報告しており、発覚を免れようとする態度がなかったことから、残り酒の自覚がなかったという供述と整合するとしました。

被告は、再三の研修により残り酒の危険性を周知していたと主張しました。裁判所は、飲酒に関する内規が周知されていた場合や、周到な研修により労働者が残り酒について会得させられている場合には、自覚の有無にかかわらず未必の故意を認定する余地があるとしつつ、本件では前日の飲酒を禁止するなどの内規はなく、情報誌に具体的な記載はあるものの、始業時のミーティングにおける短時間の説明に止まり、残り酒の認識を十分に会得させる内容とはいえないとしました。原告も回覧時に詳しく目を通せなかったと供述していることなども踏まえ、取組みが徹底されていたとは認め難いとし、原告に未必の故意を含めて故意は認められないと判断しました。

⑵　懲戒解雇の相当性

裁判所は、仮に未必の故意が認められるとしても、懲戒標準の「飲酒運転で交通事故を惹起した者」とはアルコールが事故の発生に一定の影響を及ぼしている場合をいうと解すべきであり、本件事故は信号待ち中にブレーキから足が離れて追突したというもので、アルコールが事故に影響したとはいえないとしました。そして、飲酒運転による検挙の量定が停職 3 か月とされていること、傷害が軽微で示談も成立していることを踏まえ、懲戒解雇は相当でないとして、労働契約法15条により無効と判断しました。

3．まとめ

飲酒運転をめぐっては、vol.146 の福岡市消防局職員の事件（福岡高裁 R8.6.11 判決）のほか、平野弁護士のニュースレター（vol.65）でも、路線バスの運転士が私生活上の飲酒運転で人身事故を起こした事案について懲戒解雇と退職金全額不支給を有効とした判決（東京地裁R7.12.17判決）が取り上げられています。

福岡市の事件と本件を比べると、本件の原告も自動車による配達を業務とし、被告も公共性の高い事業者ですから、本人の立場に大きな違いはありません。検出数値は本件の方が高く（0.53mg と 0.2mg）、人身事故まで起きているのに結論が逆になりました。

その理由の一つは、使用者側の懲戒基準の違いがあるように思います。福岡市は検挙だけで原則免職という基準であり、裁判所も酒気帯びの認識について判断しました。本件は検挙のみなら停職 3 か月、懲戒解雇は飲酒運転で事故を起こした場合という基準でした。裁判所も事故が飲酒運転によるものといえるかを判断し、事故は飲酒と無関係の態様ということで、停職 3 か月の事案と評価しました。どちらの判決も基準そのものの相当性は判断しておらず、使用者が自ら定めた基準に当てはめているだけであり、検挙か事故かという基準の違いがそのまま結論の違いになっています。

もう一点、故意の認定も関係しています。本件の飲酒量を被告の情報誌の基準（1 単位の分解に約 4 時間）で計算すると、4 単位前後で分解に 16 時間程度を要する量であり、9 時間後に残っていて当然といえます。それでも故意が否定されたのは、情報誌の内容が朝礼での短時間の口頭説明と回覧押印で済まされ、本人に会得させる周知になっていなかったと認定されたためです。残り酒の事案で故意を認めてもらうには、飲酒量の単位換算、分解時間、睡眠では分解が早まらないことを具体的な数値で示し、研修として時間を取って本人に届け、記録を残しておくことが必要で、その点が福岡市の事案と異なっていました。このような周知がされていれば、本件でも結論は違っていた可能性が高いと思います。

このように見てくると、基準としても事故を起こさなくても検挙だけで懲戒解雇という基準を置いた方がよいのではないかということになりますが、その点は事業の公益性や業務内容（運転を業務内容とするか）等も考慮して検討すべきかと思います。

飲酒運転に対する社会の目が厳しくなっているのは確かですが、裁判所は使用者の基準、行為態様、行為後の対応等を丁寧に見ており、使用者側としても、飲酒運転だから当然に懲戒解雇という発想ではなく、事案に応じた適正な処分を選択することが必要だと思います。

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