

パワポとテキストで学ぶ月刊重要裁判例

トヨタモビリティ事件 (東京地裁令4.9.2判決 労経速2513号)



サンプル版

寺前総合法律事務所
弁護士・中小企業診断士 岡崎 教行

自己紹介

寺前総合法律事務所 弁護士・中小企業診断士 岡崎 教行

【学歴・職歴】

平成12年 3月 法政大学法学部卒業
平成13年10月 司法試験第二次試験合格
平成14年 3月 法政大学大学院卒業
平成15年10月 弁護士登録 牛嶋・寺前・和田法律事務所（第一東京弁護士会）
平成27年 1月 中小企業診断士試験合格
平成29年10月 中小企業診断士登録（城西支部）
平成31年 2月 寺前総合法律事務所（パートナー）

【専門】

労働法務。取り扱う事件、相談の9割程度が労働問題。

【著書】

三訂版 使用者側弁護士からみた「標準 中小企業のモデル就業規則策定マニュアル」（日本法令）

社労士のためのわかりやすい補佐人制度の解説（労働新聞社）

Q&Aとストーリーで学ぶコロナ恐慌後も生き残るための労働条件変更・人員整理の実務（日本法令・共著）

就業規則からみるメンタル不調の予防と対応－規定整備のポイント－（新日本法規・共著）

基本がわかる！人事労務管理のチェックリスト（労務行政）

個人契約型社員制度と就業規則・契約書作成の実務（日本法令・共著）

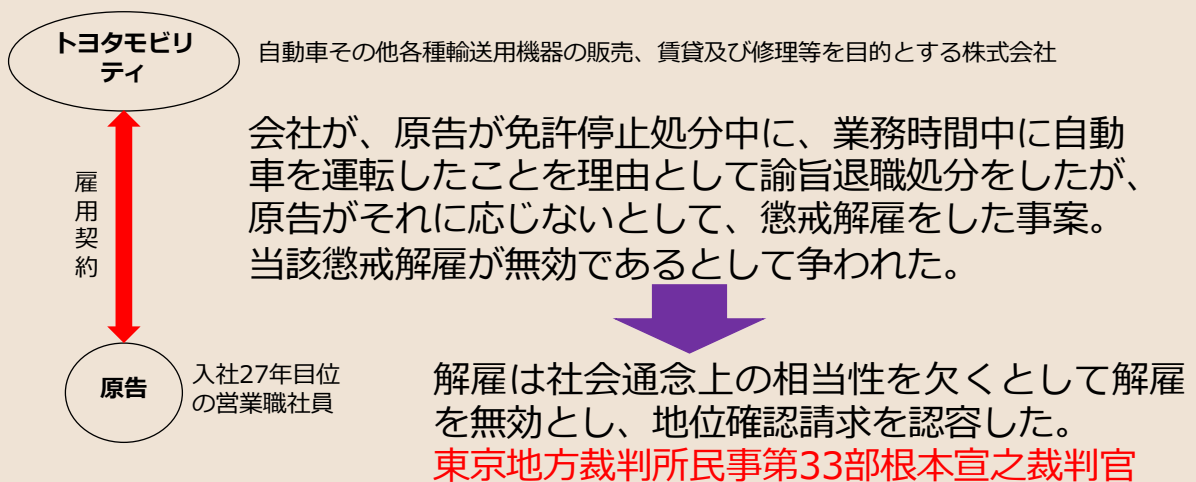
【BLOG】

労働法務弁護士、がむしゃらに生きる365日

<http://okazakinoriyuki.com/>



第1 事案の概要



事案の概要ですけれども、会社はトヨタモビリティという会社です。自動車その他各種輸送用機器の販売、賃貸及び修理等を目的とする株式会社です。

原告は、入社27年目ぐらいの営業職の従業員です。

この事件は、会社がですね、原告が免許停止処分中であつたにも関わらず、業務時間中に自動車を運転したことを理由として諭旨退職処分をしたのですが、原告がそれに応じないということで懲戒解雇をしたという事案です。そして、その懲戒解雇が無効であるということで争われた事件です。

裁判所は、懲戒解雇については、社会通念上の相当性を欠くということで無効だと判断し、地位確認請求を認容しております。

これは東京地方裁判所民事第33部の根本宣之裁判官が担当をした事件です。

この判決ですが、一言で言うとですね、重すぎだよということです。この後、詳しく見ていきますが、規程の書き方、懲戒事由の書き方について、考えさせられる裁判例でございます。

第2 時系列

日時	出来事
H5年頃	会社は、原告との間で期間の定めのない雇用契約を締結。
H15年頃	原告が営業職として勤務開始。
令和元年8月頃	原告は、自動車運転中に携帯電話用装置を使用したことにより6回目の検挙をされ、30日間の免許停止処分を受けたが、短期講習を受講しなかった。
令和元年9月頃	原告は、信号機の表示する信号に従わず検挙された。
令和元年11月下旬	原告が、60日間の免許停止処分を受けた。原告は、そのことを店舗の上司に報告した。

この事件の時系列を整理していきます。平成5年頃、会社は原告を採用し、期間の定めのない雇用契約を締結をしております。

そして、平成15年頃、原告は営業職として勤務を始めています。それまでおそらく違う部署にいたのだと思われます。

ここから、本件の中核的な事実関係に入っていきますが、令和元年8月頃、原告は、自動車運転中に携帯電話用装置を使用したということによって6回目の検挙されて、30日間の免許停止処分を受けたのですが、短期講習を受講しなかったという事情がございます。

そして、令和元年9月頃ですけれども、原告は、信号機の表示する信号に従わず検挙され、令和元年11月下旬に、原告は60日間の免許停止処分を受けております。

そして、原告は、このことを店舗の上司に報告しております。

トヨタモビリティという、自動車関連の会社にあつて、原告が交通法規を遵守せず、免許停止処分を受けたということで、会社としては、まあ、許せないという意識を持ったのではなかろうかと思えます。

第2 時系列

日時	出来事
令和元年12月4日	勤務店舗であるトヨタモビリティ東京Q1店からQ2店まで（1.3km）社用車を運転（本件運転行為）した。 原告の重要顧客から代車を届けるよう依頼を受けたが、当日、運転を依頼できる者がいなかった。原告は、上司に相談しないまま、親しい別の顧客に相談し、その顧客に運転を依頼することにし、Q2店まで社用車を運転した。
令和2年2月	会社は、本件運転行為が懲戒事由に該当するとして、原告に対して諭旨退職を決定し、通知した。 なお、この当時の原告の賃金は月額34万4835円であった。
令和2年3月5日以降	原告が原告代理人を選任し、退職に応じない旨を会社に通知した。 会社は、原告に対し、自宅待機を命じる。 同日以降の賃金を支払っていない。

5

そして、事件が起きるのが令和元年12月4日です。

原告が、原告の勤務する店舗であるトヨタモビリティ東京Q1店からQ2店までですね、大体1.3kmですけれども、社用車を運転しております。以下、これを本件運転行為と言います。

この経緯ですが、原告が、重要顧客から代車を届けるように依頼を受けたけれども、当日、運転を依頼できる人がいませんでした。そこで、原告はですね、上司に相談しないまま、仲の良い別の顧客に相談し、その顧客に運転を依頼することにして、Q2店までですね、1.3kmほど社用車を運転したということです。

これがこの後、会社に発覚します。そして、令和2年2月に、会社は、この令和元年12月4日の原告による運転行為が懲戒事由に該当するということで、諭旨退職を決定し、原告に通知しました。この当時の原告の賃金は月額34万4835円でした。

そして、その直後に、原告は、弁護士つまり代理人を選任して、諭旨退職には応じませんと会社に通知しております。

そして、令和2年3月5日以降ですが、会社が、原告に対して自宅待機を命じております。ただ、同日以降の賃金を支払っていないと認定されているのですが、この取り扱いについては、個人的には疑問があります。なんでこんなことしてんのかなというのが正直なところで、自宅待機を命令して賃金を払わないという対応は疑問です。

第2 時系列

日時	出来事
令和2年5月1日	会社が、原告に対する懲戒解雇を決定。
令和2年5月26日	被告代理人が原告代理人に対し、原告を懲戒解雇する旨の意思表示（本件懲戒解雇）。

6

そして、令和2年5月1日、会社が、原告に対する懲戒解雇を決定し、5月26日に、会社の代理人が、原告の代理人に対して、原告を懲戒解雇する旨の意思表示をしております。以後、これを本件懲戒解雇と言います。
これが、本件の時系列でございます。

第3 賞罰規程の内容

賞罰規程

第1条 (目的)

この規程は、就業規則第8章にもとづき、従業員の表彰ならびに、懲罰に関する事項を定める。

第2条 (賞罰手続)

従業員の表彰および懲罰は、原則として社長の諮問により賞罰委員会の議を経て行う。

2 賞罰委員会に関しては、別に定める「賞罰委員会規程」による。

3 第1項の表彰および懲罰は、社内に公示する。

第3条 (表彰)

表彰は賞状を授与して行ない、別に賞金・賞品または褒賞休暇を与えることがある。

第4条 (表彰事由)

従業員が次の各号の一に該当するときは、審査のうえ表彰する。

①品行方正、技術優秀、業務に熱心で従業員の模範と認められたとき

②業務上有益な事項を立案・献策したとき

③業務上有益な発明・考案または工夫改良をしたとき

但し、特許権、実用新案権、その他一切の権利は、会社に帰属する

④災害を未然に防止し、または災害の際、特に功労のあったとき

⑤国家的、社会的功労があり、会社の名誉・信用を高めたとき

⑥その他、前各号に準ずる程度の善行または功労のあったとき

今回、問題となっているのは、懲戒規程、この会社の場合は、賞罰規程なんですけども、その内容についてご紹介します。第1条は、懲罰に関する事項を定めるとしています。第2条は、社長の諮問により賞罰委員会の議を経て行いますということが定められています。そして、第3条と第4条が、表彰について定めています。

第3 賞罰規程の内容

第5条（懲罰の種類）

懲罰は次の7種類とする。

- （1）訓戒 口頭で注意を与え、将来を戒める旨の申し渡しをする。
- （2）けん責 訓戒の上、始末書を提出させる。
- （3）減給 訓戒の上、1回の事案に対して平均給料の半日分以内を減給する。なお、別事案が複数回あった場合、その総額は1カ月の給料総額の10%を超えることはない。
- （4）出勤停止 訓戒の上、1カ月以内の出勤を停止し、この期間の給料を支給しない
- （5）解任・降格 訓戒の上、職制上の地位を変更または免じ、あるいは降格する。
- （6）諭旨退職 退職するように勧告し、勧告に応じないときは懲戒解雇する
- （7）懲戒解雇 予告期間を設けずに即時解雇する。但し、労働基準監督署の認定を受けた場合、解雇予告手当は支給しない。退職金は全部または一部を支給しないことを原則とする。

第6条（訓戒、けん責、減給、出勤停止、解任・降格）

従業員が、次の各号の一に該当するときは、訓戒、けん責、減給、出勤停止、または解任・降格とする。

- （1）会社の定める服務規律およびその他諸規則に違反したとき
- （2）出勤不良または職務怠慢のとき
- （3）職務に関する諸手続きを怠り、または偽ったとき
- （4）正当な理由なく業務上の指示・命令に従わなかったとき
- （5）素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき

8

第5条には、懲罰の種類が定められ、7種類、具体的には、訓戒、けん責、減給、出勤停止、解任・降格、諭旨退職、懲戒解雇があります。そして、第6条には、訓戒、けん責、減給、出勤停止、解任・降格についての懲戒事由が定められています。

第3 賞罰規程の内容

- (6) 会社内で暴力・喧嘩・飲酒・賭博、その他これに類似する行為をしたとき
- (7) 他人に暴行、脅迫を加え、またはその業務を妨害したとき
- (8) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント行為等をしたとき
- (9) 過失により会社または預かり中の設備、工作物、物品、文書を乱したときあるいは損傷・紛失したとき
- (10) 許可なく職務外以外の目的で会社の施設、物品等を使用し、または預かり中の物品等を持ち出し私用に供したとき
 - (11) 職務上の怠慢または監督不行届きによって火災、損害その他重大な事故を発生させたとき
 - (12) 火気、その他危険物を粗略に扱ったとき
 - (13) 業務上の秘密を漏らし、会社に不利益を与えたとき
 - (14) 会社の名誉、信用を損じ、または会社に不利益を与えたとき
 - (15) 社内の機密事項や会社が保有する個人情報、委託された個人情報などを漏らし、または漏らそうとしたとき
- (16) 許可なく事業場内で演説・放送・集会を行い、または印刷物・ポスターなどを掲示、配布したとき
- (17) 業務時間内外に関わらず、悪質な交通法規違反をしたとき、あるいは本人の責による交通事故等を起こしたとき 詳細は別途定める
- (18) 私生活上の違法行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷であって会社の名誉・信用を損ない、業務に悪影響を及ぼす行為をしたとき
- (19) 論旨退職、懲戒解雇に該当する場合で、情状により軽減を認められたとき
- (20) その他、前各号に準ずる行為があったとき

今回、免許停止処分中の運転行為が問題になってるわけですが、第6条17号、業務時間内外に関わらず、悪質な交通法規違反をしたとき、あるいは本人の責による交通事故等を起こしたときについては、詳細は別途定めるという形になっています。

第3 賞罰規程の内容

第7条（諭旨退職、懲戒解雇）

従業員が、次の各号の一に該当するときは、諭旨退職、懲戒解雇とする。

- （1）会社の定める服務規律およびその他諸規則に違反し、その程度が悪質または重大なとき
- （2）重要な経歴を偽り、その他不正な手段を用いて採用されたとき
- （3）正当な理由なくまたは無届で14日以上引き続き欠勤し、出勤の督促に応じないとき、または14日以上行方不明で本人と連絡が取れないとき
- （4）出勤不良または職務怠慢を繰り返し、注意を受けても改めなかったとき
- （5）正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
- （6）素行不良で著しく社内の秩序及び風紀を乱したとき
- （7）いわゆる業務上横領等により、業務に関して不当な金品その他利益を得、または与えたとき
- （8）刑法その他の刑罰法規に触れる行為をし、その犯罪事実が明らかなきとき
- （9）重大なセクシャルハラスメント、パワーハラスメント行為等をしたとき
- （10）故意または重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき
- （11）業務上背任行為をしたとき
- （12）会社の承認を受けず在籍のまま他に雇い入れられ、または自ら営業を行ったとき
- （13）業務時間内外に関わらず、悪質な交通法規違反をしたとき、あるいは本人の責による重大な交通事故等を起こしたとき 詳細は別途定める

10

そして、第7条は、諭旨退職と懲戒解雇の懲戒事由が定められているのですが、今回問題となっているところだと、第7条13号が該当します。ここでは、業務時間内外に関わらず、悪質な交通法規違反をしたとき、あるいは本人の責による重大な交通事故等を起こしたときについては、詳細は別途定めますとなっています。個人的には、この2段階の懲戒事由、重い処分と軽い処分に分けて、それぞれの懲戒事由を定めるというのは使いづらいのであまりお勧めはしていません。

第3 賞罰規程の内容

(14) 私生活上の違法行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷であって会社の名誉・信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき

(15) 正当な理由なく会社の業務上重要な機密情報や個人情報などを外部に漏洩して、会社に損害を与え、または業務の正常な運営を阻害したとき

(16) しばしば訓戒を受け、または前条の懲罰に処せられ、なお改悛の情が認められないとき

(17) 前条各号の情状の特に重いとき

(18) その他、前各号に準ずる行為があったとき

第8条 (その他の懲罰事項)

従業員が次の各号の一に該当する行為を行ったときは、情状により前2条に準じて懲罰に処する。

①前2条の行為を教唆して行わしめ、あるいはそれを幫助し、または未遂に終わったとき

②前2条に該当する行為の併合があったときは、重い懲罰に処する

③上長の位にある者が、その監督上の欠陥のために前2条の失行を生ずるに至ったと認められる場合は、その上長に対して懲罰を行うことがある

第9条 (交通事故・交通違反)

交通事故ならびに交通違反については、基本的な判断基準を次のとおり定める

1. 第6条 第17号の詳細は次のとおりとする

①不注意による運転で人身事故ならびに物損事故を起こしたとき

②飲酒運転をしたとき

そして、トヨタモビリティという自動車関連企業であるということもあってか、交通事故や交通違反については、第9条で、基本的な判断基準を次のとおり定めるとしています。

第3 賞罰規程の内容

- ③飲酒運転を知らずながら車両に同乗したとき
 - ④飲酒の場に同席し、飲酒後車両を運転することを知らずながら容認したとき
 - ⑤飲酒運転により、免許停止処分となったとき
 - ⑥免許取消処分を受けたとき（累積を含む）
 - ⑦物損事故のあて逃げをしたとき
 - ⑧交通法規違反により、**刑法**に触れるとき
2. 第7条 第13号の詳細は次のとおりとする
- ①飲酒運転をして**事故を発生**させたとき
 - ②飲酒運転と知らずながら車両に同乗し、**事故を発生**させたとき
 - ③飲酒の場に同席し、飲酒後車両を運転することを知らずながら容認し、**事故を発生**させたとき
 - ④人身事故を起こし、ひき逃げをしたとき
 - ⑤**著しい交通法規違反により、刑法に触れるとき** **今回は、ここを懲戒解雇事由としている。**
3. その他
- ①各事案については、その程度、損害度合等により賞罰委員会にて処分を審査する
 - ②懲罰事故の教唆、幫助事実が判明したとき、上長の位にある者の監督不十分のために事故が発生したと認められた場合は、情状により同基準に準じて処罰することがある
 - ③従業員の懲罰決定に際し、その事由に情状酌量の余地があり、または改悛の情が明らかと認められる場合は、懲罰を軽減または免除することがある

12

そして、第2項ですが、「第7条13号の詳細は次のとおりとする」とあります。

この第7条13号というのが、先ほどの論旨退職、懲戒解雇事由のところで紹介した、「業務時間内外に関わらず、悪質な交通法規違反をしたとき、あるいは本人の責による重大な交通事故等を起こしたとき」というところがございます。

そして、1号として、「飲酒運転をして事故を発生させたとき」、2号として、「飲酒運転と知らずながら車両に同乗し、事故を発生させたとき」、3号として、「飲酒の場に同席し、飲酒後車両を運転することを知らずながら容認し、事故を発生させたとき」、4号として、「人身事故を起こし、ひき逃げをしたとき」、5号として、「著しい交通法規違反により、刑法に触れるとき」としています。

そして、今回、会社が選択した懲戒解雇事由は、5号、すなわち、「著しい交通法規違反により、刑法に触れるとき」でした。どうしてかということ、1号から3号までは、要件として、「事故を発生させた」ということがあり、今回、事故は発生していないので、それは適用できない、そして、人身事故も起こしていないし、ひき逃げもしていないので4号も適用できないよねと。

そうなると、結局、5号しか適用できなかったのだろうと考えられます。

第3 賞罰規程の内容

④従業員が業務中に自動車の安全運転を怠り、故意または重大な過失による自動車事故を起こして、会社の名誉を傷つけ、損害を与えた場合は、懲罰を受ける以外に保証人と連帯して賠償の責を負わなければならない

⑤私的事案であっても、事件発生後に会社が同基準であると認定した場合は処罰の対象とすることがある

第10条（懲罰の軽減・免除）

従業員が懲罰をうけるべき状態となっても、本人に情状酌量の余地があるか、または改悛の情が明らかと認められるときは、懲罰を軽減または免除することがある。

第11条（懲罰の消滅）

懲罰を受けた従業員が、その後懲罰を受けることなく特に業務に精励したと認めるときは懲罰記録を消滅させる。

第12条（賠償）

従業員が、故意または重大な過失によって会社に不利益・損害を与えた場合は懲罰処分を受ける以外に、保証人と連帯して賠償の責を負わなければならない。

本規程は、2019年4月1日より施行する。

第4 裁判所の判断

【懲戒解雇事由該当性】

本件賞罰規程7条13号は、従業員が、「業務時間内外に関わらず、悪質な交通法規違反をしたとき、あるいは本人の責による重大な交通事故等を起こしたとき 詳細は別途定める」、諭旨退職又は懲戒解雇とする旨を規定

本件賞罰規程9条2項⑤は、本件賞罰規程7条13号の詳細の一つとして、「著しい交通法規違反により、刑法に触れるとき」を定めている。

本件賞罰規程9条1項及び2項において具体的に列挙された事由は刑法典に規定された犯罪を構成するものに限られていないこと、かつ、犯罪の重大性にかかわらず、あえて特別法に規定された犯罪を懲戒事由から除外する合理性も見だし難いことからすれば、同条1項⑧及び同条2項⑤の「刑法」は、「刑法その他の刑罰法規」と解釈すべきである。

14

裁判所の判断ですが、まずは、懲戒解雇事由に該当するかどうかというところの判断をしています。賞罰規程の7条13号は、従業員が「業務時間内外に関わらず、悪質な交通法規違反をしたとき、あるいは本人の責による重大な交通事故等を起こしたとき 詳細は別途定める」とされていて、諭旨退職または懲戒解雇としますよということが書かれてるとされています。これは、先ほど見たところです。そして、今回、会社が主張する懲戒解雇事由は、9条2項5号の「著しい交通法規違反により、刑法に触れるとき」です。字面を形式的にみると、あくまで、「刑法」に触れたときということで、道路交通法に触れたときは懲戒できないのではないかと読めるのですが、裁判所は、「刑法」の意味は、「刑法その他の刑罰法規」なんだと、そういった解釈をしましよと判断して、会社を救っています。

第4 裁判所の判断

これを本件についてみると、本件運転行為は、免停処分を受けているにもかかわらず、公道で自動車を運転したものであり、**道路交通法違反（無免許運転）を構成する**。そして、無免許運転が、高い違反点数が定められている重い交通法規違反であることに照らせば、本件運転行為は、**懲戒解雇事由である「著しい交通法規違反により、刑法（刑法その他の刑罰法規）に触れるとき」（本件賞罰規程7条13号、9条2項⑤）に当たるといふべきである。**

として、**肯定した。**

15

そして、本件運転行為は、免停処分を受けているにもかかわらず車を運転したということで、道路交通法違反である無免許運転に当たりますねと。無免許運転は、重い交通法規違反であるので、懲戒解雇事由である「著しい交通法規違反により、刑法に触れるとき」に該当するとしています。要するに、懲戒事由該当性については認めたということです。

第4 裁判所の判断

【社会通念上の相当性】

本件賞罰規程では、交通法規違反のうち飲酒運転を懲戒事由として具体的に挙げた上

「業務時間内外に関わらず」、「飲酒運転をしたとき」は訓戒、けん責、減給、出勤停止、解任又は降格とする旨（6条17号、9条1項②）を規定

「飲酒運転をして事故を発生させたとき」は諭旨退職又は懲戒解雇とする旨（7条13号、9条2項①）を規定

事故の発生の有無によって諭旨退職・懲戒解雇と解任・降格以下の処分とを振り分ける一方、業務時間内の行為であるか否かはその要素とはしていない。

いわゆる包括条項である本件賞罰規程9条2項⑤を適用して懲戒処分を行うに当たっては、公平性の観点に照らし、**かかる趣旨を十分に勘案して**その相当性を判断すべき

16

次に、社会通念上の相当性を検討しています。

裁判所は、まず、会社の規程がどうなっているのかというところから検討をしています。本件賞罰規程では、交通法規違反のうち、飲酒運転を懲戒事由として具体的に挙げた上で、「業務時間内外に関わらず」、「飲酒運転をしたとき」は、訓戒、けん責、減給、出勤停止、解任又は降格とする旨を規定し、「飲酒運転をして事故を発生させたとき」は、諭旨退職又は懲戒解雇とすると定められていると。

ということはですね、「事故の発生の有無」によって、諭旨退職・懲戒解雇と解任・降格以下の処分と振り分けており、「業務時間内の行為であるか否か」という点は、振り分けの要素としては考えていないですねと。

そうすると、包括条項である9条2項5号を適用して懲戒処分を行うにあたっては、公平性の観点に照らして、この規程の定めている趣旨を十分に勘案して、相当性を判断すべきだと言っております。

第4 裁判所の判断

【まずは、原告を断罪する】

本件運転行為は、業務上行われた重い交通法規違反であって、自動車の取扱いを業とする被告との信頼関係を著しく損なう非違行為であるといわざるを得ない。原告が交通法規違反を繰り返し、直近の免停処分に際しても短期講習の受講をせず、その結果、本件免停処分を受けるに至ったこと、本件運転行為を行うに際しても、上司に具体的な状況を報告し、対応を諮るなど、交通法規違反を犯すことのないよう真摯な検討をした形跡がうかがわれないことなど、その経緯に相当に軽率な点があったことを否定することができない。

17

そして、裁判所は、まず、原告を断罪します。

具体的には、本件運転行為は、業務上行われた重い交通法規違反であって、自動車の取り扱いを業とする会社との信頼関係を著しく損なう非違行為であるといわざるを得ないと。さらに、原告が交通法規違反を繰り返し、直近の免停処分に際しても短期講習を受講せず、その結果、免停処分を受けるに至ったこと、本件運転行為を行うに際しても、上司に具体的な状況を報告し、対応を諮るなど、交通法規違反を犯すことのないよう真摯な検討をした形跡がうかがわれないのであり、その経緯に相当に軽率な点があったということは否定できないと。

第4 裁判所の判断

【とはいってもね、と擁護する】

本件運転行為は、**事故の発生を伴っていない**ところ、本件賞罰規程上、**事故の発生を伴わない飲酒運転が懲戒解雇事由とされていない**こと及び無免許運転（免停処分を受けている期間中の運転）が危険性や悪質性の点において飲酒運転のそれを超えるとは直ちにいい難いことに照らせば、これについて懲戒解雇を行うことの相当性は慎重に検討せざるを得ない。

本件運転行為は、被告との信頼関係を著しく損なう業務上の非違行為であるものの、**本件賞罰規程上、業務時間内の行為であるか否かが飲酒運転に係る懲戒処分の量定を振り分ける要素とはされていない**ことに照らし、これを懲戒解雇を相当とする決定的な事由とすることは困難である。

18

そしてですね、まあ、そうはいってもね、という形で、次に原告を擁護していくわけでございます。

本件運転行為は、事故の発生を伴っていないところ、本件賞罰規程上、事故の発生を伴わない飲酒運転が懲戒解雇事由とされていないこと及び無免許運転が危険性や悪質性の点において、飲酒運転のそれを超えるとは直ちにいい難いことに照らせば、懲戒解雇を行うことの相当性は慎重に検討せざるを得ないと。

そして、原告による本件運転行為は、会社との信頼関係を著しく損なう業務上の非違行為ではあるものの、賞罰規程上、業務時間内の行為であるか否かが飲酒運転に係る懲戒処分の量定を振り分ける要素はされていないことに照らし、これを懲戒解雇を相当とする決定的な事由とすることは困難であるとしています。

この部分ですが、逆にいえば、規程上、業務時間内の行為なのか、それとも業務時間外の行為なのかによって、重さを変えておけば問題がなかったとも読めるわけです。一般的に、私生活上の非行と業務時間内の非行では、後者の方が重いわけですから、その部分をしっかりと分けておけばよかったのに、というように読めるわけです。この部分が、規程を作るといふことの怖さを実感するところです。

第4 裁判所の判断

【さらに擁護する】

以上に加え、本件運転行為が、本件店舗と近隣の商業施設との間の約1.3kmを1回走行したにとどまること、本件運転行為により被告に明らかな損害が発生したとは認められないこと、原告が、被告に入社してから本件懲戒解雇（及びこれに先立つ諭旨退職）を受けるまでの約27年間にわたり、被告から懲戒処分を受けたことがないこと等の酌むべき事情をも勘案したとき、本件運転行為について懲戒解雇を行うことは、懲戒処分の量定の均衡を欠くといわざるを得ない。

【結論】

本件懲戒解雇は、これを社会通念上相当なものとして是認することができないから、懲戒権を濫用したものとして**無効**というべきである。

19

そしてですね、さらに、原告を擁護します。運転した距離って1.3kmだけで、しかも1回だけだよ、そして、それによって会社に損害が発生したとはいえないよね、原告は27年間懲戒処分を受けたことがないよねと。

それらを考えると、やっぱりちょっと重すぎるんじゃないのという判断をしています。

従って、本件懲戒解雇は、重すぎるから社会通念上相当ではないので、懲戒権を濫用したものとして無効と判断しました。

規程をうまく使われて、無効と判断されてしまったのかなあと思う次第です。

第7 この裁判例からの学び

懲戒事由の定め方によって、判断がわかれたともいえる事案。就業規則の策定ってやっぱり難しいよねということのを再認識。

今回のケースは、そもそも、**懲戒事由を二段階にしていることに起因**しているものと思われる。つまり、軽い処分の懲戒事由と重い処分の懲戒事由とを書き分けたことから生じているのではないか。

- ・ **事故の有無によって重い処分と軽い処分をわけている。**
- ・ **業務時間中であるかどうかを重い処分と軽い処分とでわけていない。**

ここが結論をわけたものと思われる。

三訂版 使用者側弁護士からみた「標準 中小企業のモデル就業規則策定マニュアル」(日本法令) 246頁

を改めて見てほしい。**懲戒事由は二段階にしない！のが安全策**ではなかろうか。

20

この裁判例の学びでございますけれども、懲戒事由の定め方によって、判断が別れたともいえる事案かなと思います。就業規則の策定は、難しいなということのを再認識させてくれる裁判例です。

今回のケースでいうとですね、元々のところは、懲戒事由を重いものと軽いもの、2段階にしているという点に起因しているんじゃないのかなと思います。つまり、「事故の有無によって重い処分と軽い処分をわけている」、「業務時間中であるかどうかを重い処分と軽い処分とでわけていない」という点です。どうしてこういう規程を作るのかというと、2段階にするからです。2段階にするから、重いものと軽いものを分けなければいけないわけです。2段階にしなければ、分ける必要はないわけです。懲戒事由は2段階にしない、シンプルな形が安全なのではないかと思えます。