

# 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

1

1

## 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-)

#### 【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/>



2

2

## 第1 事案の概要

トヨタモビリティ

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

雇用契約

会社が、原告が免許停止処分中に、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が、原告がそれに応じないとして、懲戒解雇をした事案。当該懲戒解雇が無効であるとして争われた。

原告

入社27年目位の営業職社員

解雇は社会通念上の相当性を欠くとして解雇を無効とし、地位確認請求を認容した。  
東京地方裁判所民事第33部根本宣之裁判官

3

3

## 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。

4

4

## 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

## 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

## 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

7

7

## 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ヵ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

8

## 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

9

9

## 第3 賞罰規程の内容

### 第7条（論旨退職、懲戒解雇）

従業員が、次の各号の一に該当するときは、論旨退職、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

10

## 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

11

11

## 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、ごとき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

12

## 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。

13

13

## 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い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

14

## 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

15

## 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

16



## 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

17

## 第4 裁判所の判断

【とはいつてもね、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

18

## 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1.3 km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、懲戒権を濫用したのものとして**無効**というべきである。

19

19

## 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

20