

飲酒運転を理由とする懲戒解雇の効力と

退職金不支給処分の当否

——日本郵便事件・東京高裁平成二五年七月二八日

(判例時報二一九六号二二九頁)

天野 晋介

〔事案の概要〕

Y社は、郵政公社の郵便事業を引き継ぎ、郵便事業及び国内・国際物流事業を主な事業とする株式会社である。Xは、Y社の労働者であり、本件懲戒処分当時、課長代理の職についていた。

Xは、平成二〇年二月七日、政令で定められた量を上回る

アルコールを身体に保有した状態で自動車を運転した上で（以下、「本件酒気帯び運転」）、物損事故を起こし、現場から逃走し、同日逮捕された。Xの酒気帯び運転については、「物損事故起こし逃走 酒気帯びで現場戻る容疑の郵便事業会社員逮捕」などと新聞やテレビでも報道された。なお、Xは、勾留はされずに釈放され、平成二一年四月三日、酒気帯び運転及び不申告罪により罰金五〇万円に処せられた。また、物損事故の被

飲酒運転を理由とする懲戒解雇の効力と退職金不支給処分の当否

(都法五十六一)

七八七

害者に対しては、Xが加入する共済から約三九万円が支払われ、民事責任については解決している。

Y社は、Xが本件酒気帯び運転に及んだことが、就業規則七六条一号（法令又は会社の規程に違反したとき）及び一五号（業務の内外を問わず、会社の信用を傷つけ又は社員全体の不名誉となるような非行があったとき）の懲戒規定に該当することから、平成二十一年三月三十一日、Xを懲戒解雇した。Y社就業規則第七七条第一項第一号において、「懲戒解雇 即時に解雇し、退職手当は支給しない。」と定められており、また退職手当規程一三条一項においても、「退職手当は、社員就業規則第七七条第一項第一号の規定により懲戒解雇された者には支給しない。」と規定されていることから、Y社は退職金を支払わなかった。なお、仮にXが自己都合退職をした場合は、約一三二〇万円の退職金が支給される見込みであった。

Xは、Y社に対し、主位的に、本件懲戒解雇の無効を主張して地位確認ならびに未払い賃金の支払いを、また予備的に退職金の支払いを求め、訴訟を提起した。原審は、「吸気1ℓ中〇・四七mlという政令で定められた吸気1ℓ中〇・一五mlという値を大きく上回る高濃度のアルコールを身体に保有した状態で自動車運転したのであり、これだけをとってみても、危険な犯行であ（り）；また、飲酒運転は懲戒解雇になるという警告も受けていたにもかかわらず、敢えて本件酒気帯び運転に及んだ

ことも非難されるべきである。：本件酒気帯び運転中に物損事故を起こしているが、対向車線にはみ出すという態様は危険であり、約四〇万円という損害を発生させているのであって、被害結果は軽くない。なお、民事上の責任は解決しているが、被害者から宥恕を得たという事情は見当たらない。：物損事故を起こした後、酒気帯び運転の覚悟を免れるために、事故を申告せず立ち去っているが、全く身勝手な犯行である。その上、ドライバー等に対して自車の破損箇所の修理を依頼して犯行の隠蔽まで行っており、この点でも情状は悪い。：Xの酒気帯び運転等の行為は、郵便事業会社員が逮捕された件として新聞報道され、郵便事業社の信用を毀損し、社員の士気を下げたものと認められる。郵便事業会社員が逮捕された件として公にされた以上、業務外の行為であったからといって軽くみることもできない。：Xは、課長代理であり、長年のキャリアを重ねてきた者として、業務外の行為であっても自己の行為により会社の信用が毀損されることがあることを自覚して行動すべきであったのに、飲酒運転で物損事故を起こし、浅はかにも逃走して逮捕されるという事態を招き、自分でことを大きくしていったのであり、この点も非難されるべきである。：Xの業務は内勤であったが、運行管理者補助者としてドライバーの呼気検査を行うことや時季によって自動車による集荷を手伝うこともあったのであり、自動車運転に関連する業務にも関わっていた。原告の

ように交通法規に対して甘い考えを持った者は、業務上も飲酒運転に及ぶのではないか、厳格に呼気検査ができるのか、と疑われてやむを得ないといえる。…Xの酒気帯び運転、物損事故、不申告での立ち去りという一連の行為は、交通法規や社内での警告を無視したものであって、Xは、自動車等により集配業務等を行うことを主たる事業とする郵便事業社の社員としての適格を欠くというべきである。また、原告の勤務態度は、可もなく不可もないという評価よりは若干良くないという程度のものであり、懲戒解雇が酷であるといえるような事情も見当たらない。」ことから、本件懲戒解雇処分もやむを得ないものであるとして、Xの主位的請求を棄却した。一方、予備的請求については、本件処分対象が業務外のものであり、Xの勤続年数も二六年間と長期のものであることから一部請求を認め、自己都合退職の場合の三割に当たる四〇〇万円の支払いを命じた。

これに対し、Y社は、退職手当規程の定めには例外がなく、Y社において懲戒解雇された者が退職金を受給することができると解する余地はなく、また、過去にY社で懲戒解雇された者が退職金を受給した例はないことから、原審の判断を不服として控訴した。一方、Xは、主位的請求については控訴しなかったものの、退職金の増額を求めて附帯控訴した。

〔判旨〕

「退職金は、功勞報償的な性格を有するとともに、賃金の後払的な性格を有し、従業員の退職後の生活保障という意味合いをも有する。Y社の退職手当規程では、給与及び勤続年数を基準として支給条件が明確に規定されており、その退職金は、賃金の後払的な意味合いが強いというべきである。…Y社における退職金は、賃金の後払的な意味合いが強いというべきであるから、懲戒解雇されたことのみを理由として直ちに退職金を支給しないとといった措置を採ることは許されず、労働者の行った非違行為によつてそれまでの永年の勤続の功が抹消されるといえるような場合には退職金を支給しないことができるものの、それまでの永年の勤続の功が抹消されるとまではいえない場合には、労働者の行った非違行為によつてそれまでの永年の勤続の功が減殺される程度に应じて、退職金を減額することができるとすべきでないといふべきであり、…(Y社退職手当規程も)そのような趣旨に解釈するのが相当である。…そして、次の事情に照らすと、本件非違行為がXのそれまでの永年の勤続の功を抹消するほどの重大な不信行為であるとまではいえない。」

「本件非違行為は、一般社会からも強く指弾されるべき反社会的行為であるが、業務外のものであって、本件酒気帯び運転に対しては罰金刑が科されたにすぎず、交通事故は物損事故であり、物損事故の被害者に対しては、Xが加入する共済から三

九万九千四百三十三円が支払われ民事責任については解決している。」

「仮に、本件非違行為が複数の新聞やテレビによって報道されることにより、地域の顧客が郵便事業社に対して不信感を抱き、予約していた年賀葉書の購入を断ったり、郵便事業社の従業員に対し批判や皮肉を言ったりしたことがあったとしても、これらのことは一時的なものにすぎないと考えられる上、これらのことにより郵便事業社に現実的な信用上及び営業上の損害が発生したことを認めるに足りる証拠はない。」

「被控訴人の勤務態度に対する評価が、可もなく不可もないという評価よりは若干良くないとしかみることができない」

「そして、…Xについては、勤務態度が不良であったとはいえないこと、処分の対象となった行為が業務外のものであることなどを考慮すると、…自己都合退職した場合の退職金額…の約三割に当たる四〇〇万円をXの退職金として認めるのが相当である。」

〔検討〕

本件は、酒気帯び運転、物損事故、不申告での立ち去りという一連の私生活上の非違行為を理由に懲戒解雇された労働者が、それに伴う退職金の全額不支給処分の有効性について争いを求めた事案である。原審、高裁判決ともに、懲戒解雇は有効であるとしつつも、退職金の全額不支給処分の効力については

否定し、自己都合退職した場合の退職金額の約三割に当たる金額の支給を命じた。近年、裁判例において、私生活上の非違行為を理由とする懲戒解雇を有効としつつも、退職金の支払いにおいて全額不支給処分を否定し、割合的支給を命ずるものが増えている。本判決は、このような裁判例の傾向に対して、一事例を加えるものである。

また、本件は、酒気帯び運転を理由とする懲戒解雇処分を有効とした点でも注目し値する。近年、公務員の飲酒運転・酒気帯び運転に対する懲戒免職処分の可否について争われる取消訴訟が数多く提起されている。それに対して、民間企業の事例はごく少数である。本件を検討することは、飲酒運転・酒気帯び運転を理由として行われる懲戒処分の有効性判断の枠組みを明確にする上で、重要な意義を有する。

一、私生活上の非違行為と懲戒処分

使用者は、企業秩序定立維持権限の一環として、労働者に対する懲戒権限を有している。最高裁は、「労働者は、労働契約を締結して雇用されることによって、使用者に対して労務提供義務を負うとともに、企業秩序を遵守すべき義務を負い、使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、

当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができる」としており、労働者の企業秩序遵守義務違反に対する処分として懲戒処分は正当化されている。そして、懲戒処分の対象となりうる労働者の行為としては、労働契約に基づき労働者が負う職場内又は職務遂行に関係のある行為のみならず、「職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であつても、企業の円滑な運営に支障を来す恐れがある等企業秩序に関係を有する」行為も含まれると解されている。したがって、労働者の私生活上の行為であつても、企業の円滑な運営に支障を来す恐れがある等企業秩序に関係を有するものについては、懲戒処分の対象となるのである。

もつとも、使用者の懲戒権は、労働契約法一五条において規制されており、特に、裁判所は、労働者の私生活に対して使用者が過度に介入できないよう、懲戒事由当該性の判断や相当性判断を含む懲戒処分の有効性判断において、厳格な審査を行っている。例えば、砂川事件に加担して逮捕、起訴された労働者に対して、「不名誉な行為をして会社の体面を著しく汚したとき」という懲戒事由に該当することから、懲戒解雇処分を行った事案において、最高裁は「従業員の不名誉な行為が会社の体面を著しく汚したというためには、必ずしも具体的な業務阻害の結果や取引上の不利益の発生を必要とするものではないが、当該行為の性質、情状のほか、会社の事業の種類・態様・規模、

会社の経済界に占める地位、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、右行為により会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大であると客観的に評価される場合でなければならない。」と判断しており、労働者の私生活上の行為が懲戒事由に該当するか否かの点において、厳格な審査を行っている。また、痴漢行為を理由に逮捕された電鉄会社勤務の労働者に対する論旨解雇処分が争われた事案において、上記最高裁の示す基準に沿った判断を行い、懲戒事由当該性を肯定しつつも、「前科・前歴や；懲戒処分歴が一切なく、勤務態度にも問題はなかったことが一応認められること」から、論旨解雇処分を無効としたものがある。⁽⁴⁾

このように、裁判所は、労働者の私生活上の非違行為については、懲戒処分の対象となりうるとしつつも、その処分の有効性を判断する上で、厳格な審査を行っている。具体的には、A、当該非違行為の性質・情状、B、会社の事業の種類・態様・規模・経営方針、C、非違行為者の会社における地位・職種、D、非違行為者の過去の犯罪歴・処分歴、E、非違行為者の過去の勤務態度、という五つの基準を総合考慮した上で、懲戒処分の有効性を厳格に判断しているのである。

二、飲酒運転・酒気帯び運転を理由とする懲戒処分の有効性判断

二〇〇一年の刑法改正により、危険運転致死傷罪（刑法二〇八条の二）が新設され、また、二〇〇七年には自動車運転過失致死傷罪（刑法二二一条二項）が新設された^⑥。さらに、上記二つの規定を含む、「自動車の運転により人を死傷させる行為等の処罰に関する法律（平成二六年五月施行）」が新たに制定される等、近年、交通事犯に対する「厳罰化」の動きが顕著である。また、酒酔い及び酒気帯び運転については、二〇〇二年の道交法改正により、懲役刑と罰金の最高法定刑が引き上げられ、さらに、二〇〇七年には、さらなる刑の引上げも行われる等、罰則強化の動きも盛んである。社会的にも、幼い三人の子供の命を奪った、平成一八年の福岡市職員による飲酒運転事故を契機に、飲酒運転・酒気帯び運転に対する厳罰化の要請が高まっている。特に、同事件以降、公務員に対する飲酒運転・酒気帯び運転に関する不祥事に対しては、マスコミ・メディア等でも積極的に取り上げられ、このような事態を受け、人事院は、二〇〇八年四月一日、国家公務員の懲戒処分に関する「懲戒処分の指針」を一部改正し、飲酒運転に係る標準例を厳罰化した^⑦。

このような背景のもと、民間企業においても、飲酒運転・酒気帯び運転を理由とする懲戒事案の増加が予想されるものの、

現時点において民間企業の裁判例は少数にとどまる^⑧。そのため、以下では、裁判例の蓄積が豊富な公務員の懲戒免職処分の有効性について争われた事案を検討することで、飲酒運転・酒気帯び運転を理由とする懲戒処分の有効性判断が如何に行われているのかについての精緻化を図る。

1 飲酒運転・酒気帯び運転に対する懲戒処分の有効性（公務員のケース）

公務員の飲酒運転・酒気帯び運転に対する懲戒処分は、「懲戒処分の指針」が改正されたことを受け、厳罰化の傾向にある。これに伴い、近年、特に地方公務員・公立学校教員の懲戒免職処分の取消を求める訴訟が増加している^⑨。そこで、これら裁判例を通じて、飲酒運転・酒気帯び運転に対する懲戒処分がどのように判断されているかを検討する。

公務員の懲戒処分の有効性判断は、懲戒権者の下した処分が裁量権の範囲内にあるか否かによって行われている。神戸税関事件は、「懲戒権者が右の裁量権の行使としてした懲戒処分は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合でない限り、その裁量権の範囲内にあるものとして、違法とならない」と判示している^⑩。結局のところ、懲戒処分の有効性判断は、懲戒権者の下した処分が、「社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与し

た目的を逸脱し、これを濫用」したか否かに帰着する。

一見すると、裁判所は、懲戒権者に広い処分裁量を与えているようにも読み取ることができ、下級審裁判例においては、懲戒権者の裁量権の逸脱・濫用を肯定し、処分を取消すものも多く見受けられる。例えば、公務外での飲酒運転によって逮捕された消防局員の懲戒免職処分の是非が争われた神戸市消防局事件^⑫では、「本件酒気帯び運転の原因や動機、酒気帯び運転の前後における被控訴人の態度、懲戒処分等の処分歴、日常の勤務状況、国家公務員や他の地方公務員における処分との均衡、処分を受ける公務員の受ける不利益の程度などにおいては被控訴人に有利に汲むべき点が多いことに照らすと、本件酒気帯び運転に対し、停職処分ではなく直ちに懲戒免職処分をもって臨むことは、社会通念上著しく妥当を欠いていて苛酷であり、裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したものと評価すべきである。」と判示し、懲戒免職処分を取り消している。一方、公務外で起こした飲酒運転・物損事故を理由に行われた懲戒免職処分について争われた高知県（酒酔い運転・懲戒免職）事件^⑬は、「懲戒事由に該当すると認められる行為の原因、動機、性質、態様、結果、影響等のほか、当該公務員の上記行為の前後における態度、懲戒処分等の処分歴、選択する処分が他の公務員及び社会に与える影響等、諸般の事情を総合的に考慮」した上で、結果として、懲戒免職処分を是認している。

飲酒運転・酒気帯び運転を理由とする懲戒免職処分の当否について最高裁は未だ明確な判断基準を示していないものの、下級審裁判例を分析するに、先に挙げた私生活上の非違行為を判断する上での五つの基準（A、当該非違行為の性質・情状、B、会社の事業の種類・態様・規模・経営方針、C、非違行為者の会社における地位・職種、D、非違行為者の過去の犯罪歴・処分歴、E、非違行為者の過去の勤務態度）とほぼ同様のものを用いていることが分かる。そのため、以下では、公務員の懲戒免職処分について争われた裁判例の分析を通じて、どのような基準に重きを置いた判断が行われているのかについて検討する。^⑭

2 重視される判断基準とは

公務員の懲戒免職処分の是非が争われた事案のうち、懲戒免職処分の取消が認められたもの（①加西市事件・神戸地判平成二〇年一〇月八日労判九七四号四四頁、大阪高判平成二一年四月二四日判例集未登載、最高裁平成二一年九月一九日判例集未登載、②神戸市消防局事件・神戸地判平成二〇年一月二六日判例集未登載、大阪高判平成二二年四月二四日判例集未登載、最高裁平成二二年一月二一日判例集未登載、③千葉県事件・千葉地判平成二三年一月二一日判例集未登載、東京高判平成二四年八月一六日判例集未登載、④姫路市消防局事件・神戸地判平成二五年一月二九日労判一〇七〇号五八頁、⑤長野県教委事

件・長野地判平成二四年一月三〇日判自三七五号五三頁、東京高判平成二五年五月二九日判自三分三七五号五〇頁」と、処分が是認されたもの（⑥豊中市水道局事件・大阪地判平成一八年九月二七日判自九二四号一六五頁、⑦三重県教委事件・津地判平成一九年四月二六日判自二九四号四七頁、名古屋高判平成二〇年二月二〇日判自三〇七号六五頁、⑧S市事件・大阪地判平成二一年一月二二日判自二〇六五号一六頁、大阪高判平成二二年七月七日労経速二〇八一号二八頁、⑨宮城県教委事件・仙台地判平成二三年一〇月二七日判例集未登載、⑩高知県（酒酔い運転・懲戒免職）事件・高松地判平成二二年九月二一日判自一〇二九号一三頁、高松高判平成二三年五月一〇日・労判一〇二九号五頁、⑪三重県教委（高校職員）事件・津地判平成二五年三月二八日判自三七六号六九頁、名古屋高判平成二五年九月五日判自三七六号六六頁」との境界線は、どこにあるのであろうか。

裁判例を分析した上で、最も裁判所が重視しているといえる点は、行為の悪質性である。一般的に、悪質性の高い飲酒運転・酒気帯び運転については、懲戒免職処分を是認する傾向にある（基準A）。特に、人身事故を伴うものについては、その他の事情を踏まえても、ほとんどの裁判例において、懲戒免職処分が是認されている（⑥、⑦、⑨事件）。次に、物損事故・自損事故にとどまる場合でも、事故の態様、あるいは事故後の

態様から高い悪質性が肯定できる場合は、懲戒免職処分を是認する傾向にある。例えば、自損事故であったものの、酩酊状態の上、携帯電話を操作しようとして起きた事故であり、「本件において、人身被害等に及ばなかったのはむしろ僥倖というべきであって、状況によっては更なる事故につながる危険性は高い状況であったといえる。」ことから、高い悪質性を肯定したもののや（⑩事件）、事故発生後、所属長への報告を怠ったことを悪質性判断において重視したものの（⑧事件、⑪事件）等が挙げられる。一方、物損事故・自損事故であっても、同事故が、飲酒後に睡眠を取った後の事故であり、悪質性が低いとしたものや（①、③事件）、物損事故を起こした当日、「直ちに職場に報告しており、非違行為を隠蔽しようとしてはいない」ことから、悪質性が低いとしたもの（②事件）が挙げられる。なお、事故を伴わない場合（飲酒検問での摘発）については、その他の事情を考慮せず、悪質性が極めて低いということから、懲戒免職処分を取り消したものもある（⑤事件）。

次に、公務員・教職員であるという点が上記悪質性判断において考慮されていることが指摘できよう（基準B）。具体的には、「処分行政庁が本件酒気帯び運転のような飲酒運転について、私生活上の非違行為ではあるが、公務員に対する社会的信用を失墜させる非違行為として、原則として免職との厳罰をもつて望むことには相応の根拠があると考えられる。」（⑪事件）

と判示するものや、停職処分の有効性についての事案ではあるが、教職員については、「公立高等学校の教諭であつて、生徒に対し、交通規範を含めた法規範、社会規範の遵守を教育、指導していく立場にある者であつたこと」ということから、飲酒運転・酒気帯び運転を行うこと自体に一定程度の悪質性を見出す傾向にある。さらに、非違行為者が管理職である場合（基準C）も、その悪質性を補強する要素となり得る。例えば、「管理職として部下職員に飲酒運転の撲滅を指導監督する立場にあつたこと」、さらに、被告が、その職員に対し、飲酒運転の撲滅のために飲酒運転の問題性を指摘し、懲戒処分の量定を周知してきた状況をも考慮すると、原告の責任は重いといわざるを得ない」（①事件）と判示しており、一般の職員に比して、管理職による非違行為に対しては、厳しい処分が下される可能性を肯定している。

一方で、悪質性の程度がさほど高くない場合は、過去の犯罪歴・処分歴（基準D）、ならびに過去の勤務態度（基準E）を考慮して、懲戒免職処分が取り消される傾向にある。実際に、懲戒免職処分が取り消された多くの事案において、過去の犯罪歴・処分歴がないことを重視している（①、②、③、④事件）。また、複数回にわたり署長表彰を始めるとする表彰を受けた者の懲戒免職処分を判断するに際して、「懲戒免職処分を行う際には、処分権者の側にも相応の慎重さが求められるといわなければ

ならないところ、このことは、原告のように約二九年六月の長期にわたりまじめに勤務実績を積み上げ、一定の積極的評価も受けてきた者に対しては、いっそう強く妥当するというべきである。」と判示しており（④事件）、自損事故で悪質性がさほど高くない事案であるということを考慮してもなお、過去の勤務態度が処分判断において一定程度重視されることがわかる。

3 本判決の位置づけ

本判決は、明確な判断基準を示していないものの、私生活上の非違行為を判断する上で用いられる、A、当該非違行為の性質・情状、B、会社の事業の種類・態様・規模・経営方針、C、非違行為者の会社における地位・職種、D、非違行為者の過去の犯罪歴・処分歴、E、非違行為者の過去の勤務態度、という五つの基準を総合考慮した上で、処分の有効性を判断しているといえよう。そして、公務員事例と同様に悪質性を重視した判断が行われていると評価できる。具体的には、Xが、物損事故であるものの、事故の発覚を免れるために事故を申告せず立ち去り、かつ犯行の隠蔽を行っていること、高濃度のアルコール量であつたこと（基準A）、Y社が、自動車などによる集配業務などを行うことを主たる事業とすること（基準B）、課長代理であること（基準C）から、酒気帯び運転行為の悪質性が高

いと判断されている。さらに、処分歴については不明なもの（基準D）、勤務態度についても若干良くないという程度（基準E）と判断しており、上記で検討した公務員に対する裁判例の傾向に沿ったものであると評価できる。このように本件は、民間企業における飲酒運転・酒気帯び運転に対する懲戒処分の有効性判断について、私生活上の非違行為判断において用いられる基本的な判断枠組みを踏襲しつつ、飲酒運転・酒気帯び運転という犯罪行為の特殊性を踏まえた判断を行っている点が特徴的であるといえよう。

三、懲戒解雇と退職金の割合的支給

多くの企業は、懲戒解雇の場合について、退職金を不支給・減額とする旨を就業規則や退職金規程において規定している。そもそも、このような不支給・減額規定を定めること自体、有効であろうか。また、仮に有効として、懲戒解雇が有効とされた場合に、直ちに、退職金の不支給処分が有効となるのであろうか。この問題を検討する上で、退職金の法的性格がどのようなものであるのかについて明らかにする必要がある。

1 退職金不支給・減額規定の合理性・有効性判断

退職金の法的性格については、大別すると、在職中の労務提

供の対価である賃金の一部が退職金という形で退職時に繰り上げて支払われるという「賃金の後払い的性格」、退職金は、労働者の在職年限、在職中の職責の軽重、企業への貢献度、勤続による功績などを考慮しつつ、企業が感謝のしるしとして恩恵的に支給するものであるとする「功労報償的性格」、退職金は退職後の生活を保障する手段であるとする「生活保障的性格」という見解が存在する¹⁷⁾。仮に退職金が、賃金の後払い的性格のみを有するものであるとした場合、在職中の労務提供によって退職金請求権が具体的債権として発生していると解することができる、労働者の合意なく、一方的に退職金を不支給・減額する旨の規定自体が、労基法二四条の全額払いの原則に反し、無効と解することが可能である¹⁸⁾。一方、功労報償的性格という見解に立てば、退職金請求権は、企業の定めた支給基準を満たして初めて発生するものであり、支給基準に満たないものについて、退職金を支給しないということも当然許容されるのであり、したがって、懲戒解雇者について、退職金を不支給・減額とする規定を設定することも当然許されることとなる。

この点、通説・判例は、退職金が就業規則の相対的必要記載事項（労基法八九条三号の二）であり、退職金制度を設けるか否か、また退職金の支給条件をどう定めるかについては使用者に委ねられていることから、特段の事情がない限りは、退職金に上記の三つの性格が混在していると解している。そのため、

退職金不支給・減額規定自体は合理的なものであるとするのが一般的である。^{②)}

このように、通説・判例は、懲戒解雇の場合に退職金を不支給・減額する旨の規定自体の合理性は肯定している。それでは、懲戒解雇が有効と判断された場合、規定に基づいて行われる退職金の不支給・減額処分は直ちに有効と解されるのであろうか。この点、学説ならびに裁判例においては、退職金が有する在職中の労働の対価としての性格、ならびに所得補償機能としての性格から、「労働者のそれまでの勤続の功労を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があつた場合」^{②)}にのみ、不支給・減額を有効とするとの立場を採っており、懲戒解雇の有効性と、退職金不支給・減額の有効性判断を切り離して考慮する^{③)}のが一般的である。^{④)}

2 私生活上の非違行為を理由とする懲戒解雇と退職金不支給処分の有効性

近年、私生活上の非違行為の場合に、懲戒解雇を有効としつつも、非違行為の内容や過去の勤続の功労等の個別的事情を踏まえて、裁判所が退職金の一定割合額の支払いを命じる事案が現れている。その代表例である、小田急(退職金請求)事件は、^{⑤)}退職金を不支給とするために必要な「労働者のそれまでの勤続の功労を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する

行為」に該当するためには、「業務上の横領や背任など、会社に対する直接の背信行為とはいえない職務外の非違行為である場合には、それが会社の名誉信用を著しく害し、会社に無視しえないような現実的損害を生じさせるなど、上記のような犯罪行為に匹敵するような強度な背信性を有することが必要である」と判示し、過去に数回痴漢行為で検挙・逮捕された電鉄職員^{⑥)}の懲戒解雇処分については有効と判断したものの、退職金について、当該非違行為の性質・態様・情状、使用者の受けた損害の程度、在職中の貢献度(処分歴・勤務態度)という事情を総合考慮した上で、全額不支給処分を否定し、退職金の三割の支給を命じた。このような判断傾向は、その後の裁判例でも踏襲されており、強制わいせつ致傷の罪で有罪判決を受けた労働者^{⑦)}についての退職金全額不支給処分の有効性が争われたNTT東日本(退職金請求)事件^{⑧)}においても、同様の判断基準を用いた上で、退職金の三割の支給を命じている。

前述したように、私生活上の非違行為を理由とする懲戒処分の有効性は、五つの基準を総合考慮して判断されており、それら基準に照らして懲戒解雇が有効と解される場合は、当然に「信義に反する行為」があつたと評価できるはずである。そうであるにもかかわらず、なぜ、裁判所は、退職金の全額不支給処分を否定するのであろうか。これは、私生活上の非違行為を理由とする懲戒解雇を有効とするための「信義に反する行為」

と、退職金の不支給を肯定するための「信義に反する行為」とは異なる評価基準を持つものであるからと理解すべきであろう。

思うに、私生活上の非違行為を理由とする懲戒解雇を肯定するため求められる「信義に反する行為」に該当するか否かの審査とは、将来に向けての雇用を継続すべきか否かという観点からの審査である。そこで求められるべきは、労働者の職業能力の低下や、企業に具体的損害を与えた等の業務阻害の程度ではなく、当該非違行為をなした労働者を企業内に保有し続けるべきか否かという価値判断である。労働契約が労働者と企業の信頼関係を基礎とする人的契約であるという側面からすると、悪質な犯罪行為を行った労働者については、その信頼関係が破たんしたと評価せざるをえず、それ以上の雇用の継続を期待すべきではない。さらに、そのような犯罪行為をなしたものを企業内に所属させ続けることは、企業内他の労働者のモラルダウンにつながる危険性もあり、さらに企業評価を損なわせる危険性をも内包している。そうすると、ここで重視されるべきは、当該行為の悪質性ということになる。²⁸⁾

そのため、前述した基準のうち、A、当該非違行為の性質・情状、B、会社の事業の種類・態様・規模・経営方針、という点が重視されることとなる。一方、退職金の不支給を肯定するための「信義に反する行為」に該当するか否かは、退職金の法

的性格に照らすと、過去にさかのぼって非難されるべき非違行為か否かという点から審査されるべきものである。つまり、賃金の後払い的性格と功勞報償的性格という両性格が前提とするものは、結局のところ、退職金は今までの労働提供に対して支払われるという点であり、そうすると、私生活上の非違行為を理由とする懲戒解雇の有効性判断において用いられる基準とは、自ずとそのベクトルが異なるというべきである。そうすると、ここで重視されるべきは、非違行為の悪質性の程度という点だけではなく、過去の処分歴・勤務態度等の労働者の在職中の貢献度や、過去の貢献を無にする程度の業務に対する現実的損害を与えたかどうかという点ということとなる。このように解すると、退職金について一定割合においてその支払いを命ずる裁判例についても、肯定的に解することができる。

3 本判決の位置づけ

本件は、基本的に、従来の裁判例の流れに沿ったものと評価できる。すなわち、退職金の法的性格について、賃金の後払い的性格の要素が強いとするものの、功勞報償的性格も含まれているという立場から、退職金の不支給規定自体の合理性は認めつつも、当該非違行為が、「それまでの永年の勤続の功が抹消される」場合にのみ、不支給が認められるという判断を行っている。そして、当該非違行為の性質・態様・情状、使用者の受

けた損害の程度、在職中の貢献度（処分歴・勤務態度）という事情を踏まえた上で、退職金の割合的支給（約三割）を命じている。特に本件では、企業が受けた実損害の程度が軽微であることが、その判断の決め手になったと思われる。このように、横領などの業務上の非違行為とは異なり、私生活上の非違行為については、企業業務を具体的に阻害する蓋然性が低いことから、具体的な業務阻害が生じていない場合については、退職金の不支給処分については、慎重な判断が求められるといえよう。

なお、退職金の割合的支給を認める裁判例のほとんどが、その三割程度の支払いを命じている。しかしながら、その根拠については、疑問が残るところである。予測可能性の担保という観点からも、今後は、割合決定が如何なる基準で行われているのかについての精緻化が求められよう。もともと、企業実務の観点からは、私生活上の非違行為については、懲戒解雇処分が有効と判断されたとしても、直ちに退職金を全額不支給とするのではなく、企業の被った損害の程度や、労働者の過去の貢献の程度という点を踏まえた減額支給を検討することが重要であろう。

(1) 関西電力事件・最一小判昭和五八年九月八日労判四一五号二九頁。

(2) 労働契約法一五条は、「懲戒が…客観的に合理的な理由を

欠き、社会通念上相当であると認められない」場合は、権利濫用によって無効とするとしている。このうち、客観的合理性の判断が、「懲戒事由該当性の判断」に対応し、社会通念上の相当性判断が、「相当性判断」に対応する。土田道夫『労働法概説（第三版）』一九八頁、二〇五頁（弘文堂・二〇一四年）。

(3) 日本鋼管事件・最一小判昭和四九年三月一五日民集二八卷二号二六五頁。

(4) 東京メトロ（諭旨解雇・仮処分）事件・東京地裁平成二六年八月一二日労判一一〇四号六四頁。

(5) 私生活上の非違行為を判断する上では、上記で挙げた五つの判断基準が、労働契約法一五条のいう、「当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情」に該当すると解することができる。

(6) 前田雅英『刑法各論講義（第五版）』五六頁（東京大学出版会・二〇一一年）。

(7) 例えば、「酒酔い運転で人身事故を起こした職員」に対しては、従来は「免職又は停職」処分とされていたが、改正により「免職」となり、また、「酒気帯び運転で人身事故を起こした職員」に対しては、従来は、「免職・停職・減給」処分となっていたが、改正により「免職・停職」と変更された。さらに、「飲酒運転をした職員に対し車両

- 若しくは酒類を提供した職員若しくは飲酒をすすめた職員又は職員の飲酒を知りながら当該職員が運転する車両に同情した職員」に対しても、「飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、免職、停職、減給又は戒告」処分との事例が追加された。
- (8) 本件以外で飲酒運転・酒気帯び運転に対する懲戒処分の有効性が争われたものとして、ヤマト運輸事件・東京地判平成一九年八月二七日労判九四五号九二頁。
- (9) 安藤高行「判例にみる公務員・教員の飲酒運転と懲戒免職処分(第一回)」(最終回)「判例自治三七三号一一三頁(二〇一三年)、三七四号一〇八頁(二〇一三年)、三七五号九五頁(二〇一四年)、三七六号九四頁(二〇一四年)、三七七号一〇五頁(二〇一四年)、九号一〇三頁(二〇一四年)、三八〇号九八頁(二〇一四年)、三八一号一〇五頁(二〇一四年)。
- (10) 神戸税関事件・最三小判昭和五二年十二月二〇日民集三一卷七号一一〇二頁。
- (11) 本件事は、国家公務員に関する判断であるが、地方公務員の免職処分の適否を検討する際にも引用され、基準とされている。名古屋高判平成二五年九月五日労判一〇八二号一五頁。
- (12) 神戸市消防局事件・大阪高裁平成二一年四月二四日判例集未登載。
- (13) 高知県(酒酔い運転・懲戒免職)事件・高松高判平成二三年五月一〇日労判一〇二九号五頁。
- (14) 最高裁の判断は、全て上告棄却判決・決定である。加西市事件・最高裁平成二一年九月一九日判例集未登載、神戸市消防局事件・最高裁平成二二年一月二一日決定判例集未登載。
- (15) 村田英之「公務員の飲酒運転に対する懲戒免職処分の可否」労旬一七一六号二六頁(二〇一〇年)、三浦大介「公務員の飲酒運転と懲戒処分」法学教室三六四号二頁(二〇一一年)。
- (16) 那覇地判平成二一年三月一日判例集未登載。
- (17) 本多淳亮「賃金・退職金・年金」『労働法実務体系(一三)』(総合労働研究所・一九七二)一九一頁以下。
- (18) 本多前掲注一六・二〇八頁。
- (19) 大和銀行事件・最判昭和五七年一〇月七日労判三八九号一一頁。
- (20) 支給要件、支給額決定の実情という退職金制度の内容に照らしてみると、退職慰労金については、報償ないし恩恵的な要素は認められず、賃金の後払い的性格のみが存在するとして、退職金の不支給規定が公序良俗に反し無

効であるとした裁判例として、中部ロワイヤル事件・名古屋地判平成六年六月三日労判六八〇号九二頁が存在する。

(21) 三晃社事件・最判昭和五二年八月九日労経速九五八号二五頁。

(22) 東芝（退職金残金請求）事件・東京地判平成一四年一月五日労判八四四号五八頁。

(23) 懲戒解雇が有効であることから、直ちに退職金の不支給処分を有効と解した裁判例として、ソニー生命保険事件・東京地判平成一一年三月二六日労判七七一号七七頁。

(24) 下井隆史「労働基準法」【第四版】二二六五頁（有斐閣・二〇〇七年）。

(25) かつての国家公務員退職手当法の下では、懲戒免職処分の効果として、退職手当を支給しないと定められており、懲戒免職が有効である以上、退職手当の不支給も当然に有効となっていた。しかしながら平成二〇年の法改正により、同法一二条は、懲戒免職を受けて退職した者について、「当該退職をした者が占めていた職の職務及び責任、当該退職をした者が行った非違の内容及び程度、当該非違が公務に対する国民の信頼に及ぼす影響その他の政令で定める事情を勘案して、当該一般の退職手当等の全部又は一部を支給しないこととする処分を行うことができ

る。」と定めており、懲戒免職の有効性と退職手当不支給・減額の有効性判断は、民間企業労働者同様、切り離されて考慮されることとなる。また、地方公務員については、同法の適用はないが、各都道府県の条例によって、同法改正を受け、免職処分と退職手当の支給処分を別個に判断することとされているのが一般的である。

(26) 小田急電鉄（退職金請求）事件・東京高裁平成一五年一月二一日労判八六七号五頁

(27) NTT東日本（退職金請求）事件・東京高判平成二四年九月二八日労判一〇六三号二〇頁。同事件についての評釈として、森戸英幸「判批」ジュリ一四六一号一二三頁（二〇一三年）、拙稿「判批」重判平成二五年度（ジュリ臨増一四六六号）二二六―二二七（二〇一四年）等。

(28) ここでいう犯罪行為の悪質性は、厳格に判断されるべきことは言うまでもない。