

## 【各論71】

## アルバイト乗務員が飲酒運転で検挙…!!

—— 解雇条件の規定整備は万全か? ——



運送業を営むA社。年末年始の慌ただしさも一段落したある日、一本の電話で社内は騒然となりました。半年前に入ったアルバイトの運転手が警察に逮捕されたと言います。しかも原因は飲酒運転。社長は真っ青になり、すぐに社内で会議が行なわれ、このアルバイトを解雇することが決定されました。さて、この解雇は有効と認められるのでしょうか?

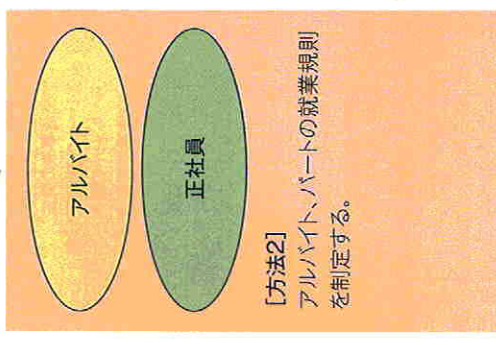
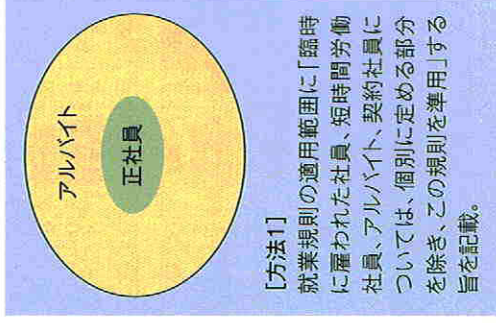
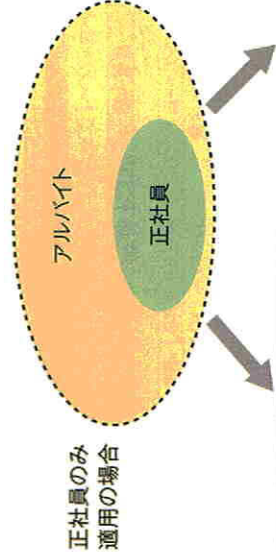
### ■ 解雇には客観的で合理的な理由と就業規則への規定が必要

解雇とは、労働契約を会社(使用者)が一方的に解約することとをいいます。会社はむやみに労働者を解雇することはできません。これはパート、アルバイト、契約社員であっても同じです。労働基準法第16条に「解雇は、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、その権利を濫用したものとして無効とする」という規定があり、解雇権濫用法理が確立されているからです。また、解雇には普通解雇と懲戒解雇とがあり、懲戒解雇とは懲戒処分が科されて行われる解雇をいいます。そして、どちらも就業規則にきちんと根拠が規定され、周知されていないければ有効と見なされない点がポイントです。

### ■ 就業規則にしっかり記載することで、アルバイトも適用範囲となる

就業規則がある場合、まずはその適用となる範囲を確認しま

しょう。正社員のみ適用となっている就業規則ではないですか? もし今回のケースのように、アルバイトが問題を起こした場合でも適用する就業規則がなければ、争いとなるときに会社は大変不利となります。就業規則は御社の大事なルールブックです。アルバイトやパートの就業規則を制定するか、正社員の就業規則



の適用範囲のところに、「臨時に雇われた社員、短時間労働社員、アルバイト、契約社員については、個別に定める部分を除き、この規則を準用します。」と追加するといいでしょ。

### ■ 解雇条件の規定は厳格に適用されるため、記述はしっかり確認

実は解雇条件の規定は、就業規則を作成する上で、必ず記載しなければならない事項となっています(労働基準法89条3)。そして、労働者が行なった行為がどの解雇事由に該当するかみていく必要があります。

例えば、「刑事事件に関係して有罪となったとき」という規定があり、社員が窃盗の容疑で逮捕されたときとしよう。この社員を前記規定があるからと解雇した場合、無効と判断される可能性が高いのです。なぜかと言うと、まだ有罪となるか分からないからです。刑は裁判でのみ確定します。起訴されて裁判になるまでは無罪かもしれないという無罪の推定が働いていますので、解雇が無効と判断される訳です。このように、解雇(懲戒解雇)規定は解雇の根拠となるもので、しっかりと規定を準備しておくことが大切です。もちろん、事細かに規定を列挙し、それに当てはまったからと言って、あまりに度が過ぎるもの(社長に口答えをしたら解雇など)には客観的で合理的な理由を欠き無効の判断が待っています。

### ■ 飲酒運転で解雇し得るのは「勤務中」

あるいは「会社の社会的評価や信用を落とす」場合さて、問題の飲酒運転による逮捕に対する解雇ですが、まだ確認しておかなければならないことがあります。それは、逮捕時に「仕事だったかどうか」「被害があったかどうか」です。

飲酒運転が法律上許されていないことは当然です。昨今は飲酒運転に対して罰則も強化されています。しかし、飲酒運転による懲戒免職を無効とした判例もあり、一概に飲酒運転=解雇が成立ということにはならないのです。この判例をみると、休日にたまたま少量飲んでしまったもの(処罰対象の最低基準で検挙)で、日々はそれまで真面目に生活を送っており、事件も報道されず会社の社会的信用には影響がなかった等が理由となっています。

会社は基本的には社員の私生活上(業務外)の行為に対して介入することができません。ただし、その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

される場合は、解雇(懲戒解雇)の対象となる場合があります。今回のケースは仕事中、私生活上どちらであっても運送業を営むA社にとって社会的評価、信用を落とすことは容易に想像ができます。

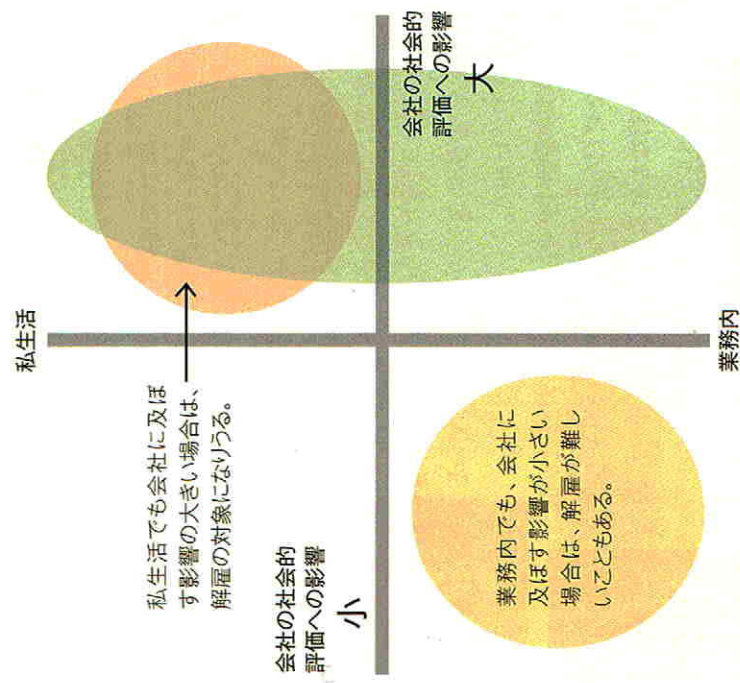
また、飲酒運転によってもたらされた被害がもたらしたとして、更に大きな影響があるでしょう。一方、自損事故で自分以外に被害がない場合、会社の社会的評価に悪影響を及ぼすことがあまりないと言え解雇(懲戒解雇)は難しいことが考えられるのです。

このように労働者を解雇するには様々な角度から総合的に判断することが必要ですが、今回のケースで解雇が適用されるには、

- ・アルバイト用の就業規則に解雇(懲戒解雇)事由の規定がある
- ・仕事中であった
- ・運送業であるA社の信用を傷つけ、今後の業務運営に支障をきたすおそれがある

という点が明確であれば、有効だと言えるでしょう。

万が一の為に就業規則を見直し、規定の整備をしておくことが大切です。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立。社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のため相手をフォローアップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。

# 輸送リーダー

2012  
March **3**  
Vol. **187**

## 厚労省、雇用と年金の確実な接続をねらいに、 「希望者は全員65歳まで雇用義務化」を目指す

厚生労働省の労働政策審議会は昨年未、「今後の高齢者雇用対策について(案)」として“高齢者雇用安定法”の改正案を盛り込んだ報告書を公表した。この報告書では、公的年金の支給開始年齢が引き上げられていることを踏まえ、雇用と年金を確実に接続することで無収入・無年金状態の発生を防ぐために、現行制度にある、企業ごとに継続雇用の対象基準を定められる規定の廃止に言及。現行制度では60~65歳の雇用確保措置として“定年引き上げ・定年廃止・継続雇用”いずれかの実施を義務づけ、多くの企業が継続雇用を採用しているが、例外的に労使協定で継続雇用の対象者基準を定めることができ、基準を満たさない場合は希望しても継続雇用されないケースがある。そこで、この規定が廃止されれば、原則65歳まで再雇用希望者全員の雇用が義務化されるというかっこうだ。

また報告書には、継続雇用希望者の増加を踏まえ、雇用確保先の対象拡大(親会社・子会社・同一の親会社を持つ子会社間・関連会社)も盛り込まれている。

厚労省は次期通常国会での改正案成立を目指している。



## 業界羅針盤

全ト協・Gマーク通算1万7000事業所に 全体の20.3%が認定  
運輸労連、11年度賃金・労働条件調査 トラック、2年連続で増、労働時間は短縮傾向  
厚労省 労災保険料引き下げ、トラック業界、負担減、年120億円に  
エコカー補助 大型トラックに90万円補助 23年度第4次補正予算案