

飲酒運転の状況

警察庁のまとめによると今年（平成18年）の秋の全国安全運動期間中（9月21日～30日）に全国の警察が摘発した飲酒運転は3856件で、昨年の5127件に比べると約25%の大幅減少となりました。これは福岡市の3児死亡事故以来、飲酒運転を自制的に減らす努力が実を結んでいることが原因でしょう。しかし、これは摘発された件数だけでなく、実際に飲酒運転をしている件数はこれよりもはるかに多いはず

です。このような状況の中で全国の市役所職員等で飲酒運転により懲戒処分を受ける者が増えています。飲酒運転は厳罰にするべきという世論の強い要望で、公務員としての身分を剥奪する懲戒解雇をするという決めた市役所が増えてきています。公務員だけでなく、企業でも社内規定の改訂により、飲酒運転は懲戒解雇とする企業が増えてきています。懲戒解雇になると一般的には退職金は不支給となります。

酔っ払い運転で懲戒解雇できるか？

最近のニュースでは懲戒解雇という言葉が一人歩きをしている感じがしています。「社員が何か悪いことをしたら、会社が社員をクビにすること」という意味合いでとらえている人が多いと思います。間違っているかもしれませんが、懲戒解雇をするためには前提条件があります。この前提条件を守らないと、飲酒運転で懲戒解雇ができないケースもあるのです。そ

判例ではバス運転手が飲酒運転を繰り返したケースは懲戒解雇が有効と認められています。ところが、車の運転と関係の薄い業種では懲戒権の権利濫用と判断される場合もあります。

また、会社が日ごろの道路交通法違反に対して、どのような指導をしていたのかも、懲戒処分の妥当性の判断の重要な要素を示します。全く、社員に飲酒運転の禁止の指導をしていなくて、普段から上司自ら飲酒運転をしていたとします。このようなケースでは部下が飲酒運転で事故を引き起こしたとしても懲戒解雇することは難しくなります。また、忘年会・新年会等を会社の意向で社員を集めて行ったとしたら、帰りは必ず代行運転を依頼するという指示が必要で、どうしても車で来なければならぬような店舗の社員が新年会に出席するようなケースでは、タクシーの利用をさせてタクシー料金の費用を会社の負担とすることも必要です。人数が多いのならば、大型バスをチャーターして順番に店舗を回って新年会の会場に行くことを検討しなければなりません。もちろん、社員が車で来ることは禁止するという文書も通達として流しておきましょう。（最悪のケースでは、会社が飲酒運転で加害者となる事故を起こした社員の代りに損害賠償をしなければならなくなるからです）

また、このような会社に係わる行事や業務中の交通違反はもちろん、プライベートでの交通違反も法律違反として認識を共有するような社内風土の構築が必要です。ちなみに国家公務員については、懲戒処分の指針により酒酔い、酒気帯び運転で重大事故を生じさせた場合には「懲戒解雇」と明示されています。地方

飲酒運転の対応!!

～従業員管理の基本～

経営・人事・教育コンサルタント 藤崎 敏郎

これは、具体的な懲戒解雇の理由について就業規則に記載していないと懲戒処分はできないという前提条件です。懲戒解雇は簡単にはできないのです。

だから、例えば就業規則のない会社ではどのような不良社員がいたとしても、懲戒解雇は難しいのです。懲戒解雇には該当しないけれど、不始末により給料を減額したいという不良社員もいると思います。このケースでも就業規則に減額する理由を具体的に記載していないとできないのです。

このような前提条件があるので、問題が発生してから一般常識に照らして判断すれば良いと簡単に考えていると、企業リスクが発生することになります。法律に詳しい不良社員がいたら、会社と労働トラブルを引き起こすことになり得ます。そこで、リスク回避型の就業規則の作成が必要となるのです。問題が発生する前に相談していただけたらうれしいのですが、重要性が理解できるのは問題発生後になるので、仕方ないこともかもしれません。

自治体でも同様の処分となっています。

世論の後押しにより社会の考え方は厳しく処分をすべきとなっています。会社の規定で厳しい処置をしたとしても、裁判所の救済判決で解雇の無効となることもあります。しかし、厳しい規定を作り、従業員に告知することにより、酔っ払い運転を防ぐというけん制効果は大きいと思われれます。従業員を事故の加害者とならないように、パチンコホール企業でも飲酒運転の禁止を服務規律・就業規則に定めるべきでしょう。

服務規律に定めることが必要

服務規律例としては左記となります。

- ・ 酒気帯び、酒酔い運転をしてはならない
 - ・ 酒気帯び、酒酔い運転の補助または黙認をしてはならない
 - ・ 交通法規に違反してはならない
 - ・ 不注意な運転により人身傷害事故や対物傷害事故等を起こしてはならない
- このような規定が定められていると、服務規律違反として懲戒処分をすることができるようになります。

就業規則に定めること

就業規則の例は左記となります。

- ・ 酒気を帯びて車両等を運転しないこと
- ・ 過労、病気及び薬物の影響その他の理由により正常な運転ができないおそれがある状態で車両等を運転しないこと
- ・ 刑罰法規の適用を受け、又は刑罰法規の適用を受

ある企業で就業規則の相談で私のアドバイスを受けて、年間500万円以上の経費が削減できました。ある問題の発生後だったので、毎年500万円余分に払わなければならないと計算していました。それを私のアドバイスで払わなくて良くなったのです。経営者に大変に喜ばれました。非常に感謝されています。現在は「メール顧問会員」になっていただいています。（メールアドバイザー顧問会員に興味のある方は090-6044-3307にご連絡下さい）

懲戒解雇を有効とするには

日本中で、飲酒運転を一掃しようという機運が高まっています。交通違反の罰則も厳しくなっています。会社としても飲酒運転には厳しい対処をするべきでしょう。でも、酒気帯び運転が発覚したら、前述のようにすべて懲戒解雇できるということではありません。

けることが明らかとなり、会社の信用を害したとき

このような規定が定められていると就業規則違反として懲戒処分をすることができるようになります。あるパチンコホール企業と世間話をしていたところ、飲酒運転のことまで就業規則に定めておかなければならないのかとびっくりしていました。驚きは当然ですが、就業規則に定めることにより、従業員に飲酒運転の怖さを教えることができるのです。クビにすることが目的ではなく、飲酒運転による事故を起こさせないことを目的としてこのような規定をつくっているのです。規定作成のご相談がありましたら、ご連絡下さい。就業規則に付加する条文となります。

飲酒運転は自転車も該当する！

ニュースで酒に酔って自転車に乗り、衝突事故を起こした76歳の無職男性に対し、道路交通法違反により違反切符が交付されたことが報道されています。警察の捜査車両に酔っ払い運転でぶつかったそうです。法律上、酒気帯び運転は自転車も自動車と同じく懲役または罰金刑が処せられます。最大で3年の懲役または30万円の罰金となります。

笑い話のようですが、都会では自転車とぶつかり大ケガをするケースが続出しています。私も後ろから来た自転車に腕をぶつけられて痛い思いをしたことがあります。無灯火で狭い歩道をいきなり猛スピードで駆け抜けていこうとしていました。自転車の酔っ払い運転も厳しく取り締まりが始まる時代となりそうです。