

主 文

1 原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

5 2 被告は、原告に対し、令和6年2月から本判決確定の日まで、毎月24日限り、34万8850円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告に対し、令和6年2月から本判決確定の日まで、毎年6月30日及び12月10日限り、78万7524円及びこれに対する各支払日の翌
10 日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

4 原告のその余の請求をいずれも棄却する。

5 訴訟費用は、これを20分し、その3を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。

6 この判決は、第2項及び第3項に限り、仮に執行することができる。

15 事 実 及 び 理 由

第1 請求

1 主位的請求

(1) 主文第1項と同旨

(2) 被告は、原告に対し、令和6年2月から本判決確定の日まで、毎月24日
20 限り、45万3850円及びこれに対する各支払日の翌日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

(3) 主文第3項と同旨

2 予備的請求

被告は、原告に対し、882万7224円及びこれに対する令和6年2月2
25 0日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

3 なお、原告は前記1(2)及び(3)並びに前記2の各請求について、仮執行宣言を

申し立てている。

第2 事案の概要

5 本件は、原告が、被告との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、郵便配達業務に従事していたが、酒気帯び運転の状態で人身事故を起こしたことを理由として懲戒解雇され（以下「**本件懲戒解雇**」という。）、退職手当のうち7割を不支給とされた（以下「**本件退職手当減額**」という。）ため、以下の各請求をした事案である。

(1) 主位的請求

10 本件懲戒解雇が無効であると主張して、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、未払賃金として毎月45万3850円、未払賞与として毎年6月及び12月に各78万7524円及びこれらに対する各支払日の翌日以降の民法所定の年3%の割合による遅延損害金の支払を求めた。

(2) 予備的請求

15 本件退職手当減額が権利濫用により無効であると主張して、被告に対し、退職手当の残金882万7224円の支払を求めた。

1 前提事実（当事者間に争いがないか、掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

(1) 当事者等

20 ア 被告は、平成19年10月1日に設立された、郵便事業を行う株式会社である。

イ 原告は、平成9年4月1日、郵政省に郵政事務官として採用され、平成13年1月6日、郵政事業庁が発足した際に総務事務官となり、平成15年4月1日、日本郵政公社が発足した際に同社の職員となり、平成19年10月1日、被告が発足して以降、同社の社員として郵便配達業務に従事している。（甲1）

25

(2) 原告が人身事故を起こし、身体からアルコールが検出されたこと等

5 ア 原告は、勤務時間外であった令和5年2月28日午前7時25分頃、E
V充電スタンドにおいて自家用車を充電して帰宅する途上、信号待ちをし
ている際にブレーキペダルから足が外れて前方停止車両に追突する交通事
故を起こし、同車両の運転者に加療1週間を要する右手首捻挫の傷害を負
わせた。(以下「**本件事故**」という。甲24、乙11、14)

10 イ 原告は、自車と相手方の車を安全な場所に退避させた直後、自ら警察に
通報するとともに勤務先(被告)にも連絡を入れたが、事故現場に臨場し
た警察官に酒臭を指摘されて呼気検査を行ったところ、呼気1リットル当
たり0.53mgのアルコールが検出され、警察に任意同行された。(甲24、
乙11、14)

ウ 原告は、任意同行先の警察署で事情聴取を受けたものの逮捕されること
なく釈放され、同日中に勤務先(被告)でも事情聴取を受けて始末書を作
成した。(乙14～16)

15 エ 被告は、本件事故を受けて、原告に対して自宅待機を命じ、原告は、本
件事故のあった令和5年2月28日以降、被告に出勤していない。

オ 原告は、令和5年3月31日、本件事故の被害者との間で、慰謝料40
万円を支払うこと等を内容とする示談をした。(甲7、8)

20 カ 原告は、本件事故により、公安委員会から、運転免許取消処分(令和5
年6月24日から令和7年6月23日までの欠格期間2年)を受けた。(甲
10)

25 キ 本件事故の捜査を担当していた検察官は、令和5年7月19日、原告に
係る過失運転致傷及び道路交通法違反の被疑事実について、過失運転致傷
の被疑事実については起訴猶予、道路交通法違反の被疑事実については嫌
疑不十分とする不起訴処分をした。(甲9、22)

(3) 被告が原告を懲戒解雇し、退職金を減額したこと

被告は、令和6年1月19日、「令和5年2月28日の勤務時間外、酒気を帯びた状態で自家用車を運転し、福岡市内の交差点において、自車を前方の車両に追突させ、当該車両の運転者に傷害を負わせた」ことを理由として、就業規則81条1項1号（法令又は会社の規程に違反したとき）及び15号（業務の内外を問わず、会社の信用を傷つけ、又は会社に勤務する者全体の不名誉となるような行為があったとき）により懲戒解雇するとともに、退職手当規程5条及び6条により退職手当の3割（378万3096円）を支給するとの処分をした。（甲6、12、13）

(4) 本件懲戒解雇直前の原告の賃金額、賞与額及び退職手当額

ア 原告の令和4年1月から令和6年1月までの間の賃金は、別紙「賃金一覧表」のとおりであり、その支払日は毎月24日である。

① 基本給 月額32万9100円

② 調整手当 月額1万9750円

③ 特殊勤務手当

給与規程89条に基づき、早出勤務等手当、夜間特別勤務手当、郵便営業手当、業績手当等として支給されるものであり、原告は、本件事故により自宅待機となるまでの間、概ね6万円台ないし7万円台を支払われていた。

④ 超過勤務手当

給与規程80条及び81条に基づき、正規の勤務時間を超えて勤務したとき、週休日又は非番日に勤務したときに割増賃金等の趣旨で支給されるものであり、本件事故により自宅待機となるまでの間、概ね4万5000円から10万円の範囲で変動して支払われていた。

イ 原告が本件事故について何らの処分を受けなかった場合の夏期手当（毎年6月30日支払）及び年末手当（毎年12月10日支払）の額は、いずれも78万7524円である。

ウ 原告が本件事故による懲戒処分を受けることなく退職した場合の退職手当の金額は、1261万0320円である。

(5) 被告における懲戒処分の量定基準

被告の懲戒規程には、以下の内容が定められている。(乙1)

5 ア 懲戒を行う場合には、権限者は「懲戒標準」により量定を決定し、非違が懲戒標準に規定されていない場合には、これの事例を参考にして量定を決定しなければならない。(第4条)

10 イ 懲戒の決定に当たり、①短期間内に複数の非違を犯したとき、②懲戒を受けた後短期間内に再度非違を犯したとき、③その他非違の情状が特に重いときには、量定を加重することができる。(第5条)

ウ 懲戒の決定に当たり、非違の内容、非違者の在職年数、勤務成績、責任の程度その他情状酌量すべき事由があるときは、量定を軽減することができる。(第6条)

15 エ 「懲戒標準」には、「3 交通事故・交通法令違反」の適用量定について、
①酒酔い運転又は酒気帯び運転(以下「飲酒運転」という。)で死亡事故を惹起した者(故意のみを規定)は懲戒解雇、②飲酒運転を行った者、飲酒運転で自損事故・交通事故(死亡事故を除く。)を惹起した者、飲酒運転と知りながら同乗した者、飲酒運転を幫助した者(いずれも故意のみを規定)は、いずれも懲戒解雇ないし停職、③業務中に死亡事故等の重大交通事故を惹起した者(過失のみを規定)は懲戒解雇ないし停職、④業務中に上記
20 以外の交通事故・交通法令違反を惹起した者は、故意と過失のいずれについても減給ないし注意とする。

2 争点

(1) 主位的請求に係る争点

25 ア 懲戒事由の有無(争点1)

イ 量定(懲戒解雇)の相当性(争点2)

ウ 本件懲戒解雇が無効である場合の賃金額等（争点 3）

(2) 予備的請求に係る争点

本件退職手当減額が権利濫用であるか（争点 4）

3 争点に対する当事者の主張

5 当事者の主張の詳細は、第 9 回弁論準備手続調書添付の主張対比表のとおりであるが、概要は以下のとおりである。

(1) 争点 1（懲戒事由の有無）

【被告の主張】

10 ア 本件懲戒解雇の理由となった原告の非違行為は、勤務時間外に酒気を帯びた状態で自動車を運転して前方車両に追突し、運転者に傷害を負わせたというものであるところ、酒気帯び運転は道路交通法 65 条 1 項に反する行為である上、被害車の運転者に傷害を負わせているから自動車運転処罰法 5 条にも違反する行為であるため、原告の非違行為が就業規則 8 1 条 1 項 1 号（法令又は会社の規程に違反したとき）に該当することは
15 明らかである。

また、被告は郵便事業という公的な事業に従事する会社であるため、社員の非違行為に対しては社会からの厳しい非難の目が向けられるところ、被告は自動車等により郵便事業を行っていることから、交通事故の防止に努力し、事故に繋がりやすい飲酒運転の違反行為に対しては厳正に対処すべきことが求められる立場にあるため、社員が飲酒運転をしたなどという
20 ことは、直ちに被告の社会的評価の低下に結びつくことは明らかであり、原告の行った酒気帯び運転は、被告の信用を傷つけ、被告に勤務する他の社員全体の不明となる行為（就業規則 33 条）であることは疑う余地はないから、就業規則 8 1 条 1 項 1 5 号（業務の内外を問わず、会社の信用を傷つけ、又は会社に勤務する者全体の不名誉となるような行為があったとき）に該当することは明らかである。
25

イ 原告に酒気帯び運転の故意があること

原告は、被告における事情聴取の際、本件事故の前夜の記憶がないと述べており（乙５）、呼気１リットル当たり０．５３mgという高濃度のアルコールが検出されていることからすれば、前夜の午後１０時までしか飲酒していないという原告の申告は信用できず、申告した飲酒量以上の記憶がなくなるほど多量の飲酒をしていた可能性もある。

そして、被告は、再三にわたって飲酒運転撲滅のための研修を実施して社員への指導をしており、飲酒量によっては睡眠を取ってもアルコールが残存することを周知しており（乙３の１・２、４の１～３）、原告の申告する飲酒量や飲酒時間帯を前提としても、アルコールが完全に分解されるには翌日の午後４時頃まで掛かるから、原告においてもアルコールが残存している可能性を十分に認識していたはずである。

また、飲酒検知の際の見分状況（乙１１）によれば、顔面より５０cm離れた距離で強い酒臭があり、顔面が赤く、目が充血していたから、原告はアルコール摂取による身体的変化も体感していたはずである。

以上のような、原告の飲酒検知の測定結果、測定時の原告の身体状況、原告が摂取したアルコール量及びアルコールの分解に通常要すると考えられる時間という客観的事実に加え、被告が社員に対してアルコールの分解に通常要する時間も含めて飲酒運転根絶のための研修を繰り返し実施しており、原告が当該研修を受けていたことなどの事情も併せて鑑みれば、本件事故当時、原告は自己の身体にアルコールを保有していることを当然に認識していたものであり、酒気帯び運転の故意を有していたものといえる。

【原告の主張】

ア 原告には酒気帯び運転の故意はないこと

本件事故では、原告の呼気から検出されたアルコール量は少なくない

から、酒気帯び運転の故意が認められれば、被害弁償がされていることや被害者が刑事処分を求めていることにかかわらず、起訴されて然るべき事件であるが、原告は酒気帯び運転の被疑事実について嫌疑不十分で不起訴となっている。

5 原告は、本件事故前日の午後10時前頃までに酎ハイ1本（350ml、アルコール度数4%）と焼酎（アルコール度数25%）の水割り3杯を飲み、午後10時30分前には就寝して、翌午前6時頃に起床して運転を開始した。その後、原告は本件事故を起こしたために自ら警察に通報し、午前7時25分頃に飲酒検知を受けているところ、呼気アルコール濃度
10 の中間値は0.375mg/ℓ、最小値0.016mg/ℓ～最大値0.888mg/ℓであり、原告が申告したアルコール摂取量と飲酒検知結果との間に矛盾はない。

 原告が飲酒後に十分な睡眠を取り、飲酒終了後からアルコール検知時までに9時間25分が経過しており、散歩も問題なくできており、アルコールが体内に残っている感覚もなかったことからすれば、原告に酒気帯
15 び運転の故意が認められないことは明らかである。

イ 限定解釈されるべき懲戒事由に該当しないこと

 本件懲戒解雇における懲戒事由である就業規則81条1項1号及び15号について、1号は『『重大な』法令又は会社の規程に違反したとき』と解
20 する必要がある、15号は「業務の内外を問わず、会社の信用を『著しく』傷つけ、又は会社に勤務する者全体の『著しい』不名誉となる『ことが客観的に認められる』ような行為があったとき』と解すべきであるところ、
 ①本件事故が職務外の行為であること、②運転免許がなくとも配達員としての勤務が可能であり、その申出もしていること、③刑事罰を受けていないこと、④報道されていないことからすれば、上記懲戒事由には該当しない。
25

(2) 争点 2（量定（懲戒解雇）の相当性）

【原告の主張】

前記(1)で主張した事情に加え、①原告が被告において指導的立場にないこと、②被告の25年間勤務する中で、17年ほど前に減給と訓告の懲戒処分を受けた以外には問題行動を起こしたことはなく、平成16年に年度優
5 績、平成29年に20年勤続功労表彰を受けていること（甲1）からすれば、
本件懲戒解雇処分は解雇権の濫用に当たることは明らかである。

【被告の主張】

被告は、懲戒規程の別記「懲戒標準」（以下「**本件懲戒標準**」という。）に
10 において、自動車等により郵便物等を集配することを業務とする会社として
飲酒運転に対して厳しく対処すべく、飲酒運転を行った者や飲酒運転によ
り交通事故を惹起した者の適用量定を懲戒解雇ないし停職としている。

原告は、呼気1リットル当たり0.53mgという高濃度のアルコールを身
体に保有した状態で自動車を運転したものであり、これだけみても極めて
15 危険な状態での運転であった上、被告は、社内の情報誌を用いて、飲酒運転
の危険性、アルコールの分解に相当の時間を要すること、飲酒運転をすれば
懲戒解雇等になること、仮眠後の飲酒運転で検挙されたり事故を発生させ
たりした事例があることを周知しており（乙3の1・2、4の1～3）、特
に、本件事故の直前の令和5年1月の研修においては、アルコール1単位の
20 分解に要する時間のほか、前日の午後8時までビール1缶（500ml）、酎
ハイ1缶（350ml）を飲んで就寝し、翌午前8時に0.15mg/lのアルコ
ールが検出された事例を紹介しているから（乙4の4）、原告は、睡眠を取
ってもアルコールが容易に身体から抜けないことを繰り返し指導されて認
識しており、飲酒運転が懲戒解雇事由に該当するとの注意喚起や警告を受
25 けていたにもかかわらず、漫然と酒気帯び運転に及んだものであり、自動車
等により郵便物等を集配することを業務とする会社の飲酒運転根絶の取組

を軽視した者であって、その態様は極めて悪質である。

5 また、原告は本件事故により被害者に加療 1 週間を要する右手首捻挫の
傷害を負わせており、被害結果も軽微とはいえない上、運転免許停止 2 年間
の行政処分を受けており、本件事故を起こした令和 5 年 2 月 28 日も出勤
10 日であったが欠勤しており、原告が従事していた被告の郵便配達業務にも
重大な支障を生じさせている。

したがって、本件事故について示談が成立していること、刑事事件では不
起訴処分となっていること、報道等がされなかったこと等を考慮しても、本
件事故について原告の懲戒処分を減免するに足りる特段の事情は存在せ
10 ず、本件懲戒標準に従い原告を懲戒解雇処分としたことは重きに失するも
のとはいえない。

(3) 争点 3（本件懲戒解雇が無効である場合の賃金額等）

【原告の主張】

15 ア 賞与や割増賃金については、使用者の査定や業務命令を要するため、査
定や業務命令のない限り請求権を否定する考え方もあるが、履行不能の
帰責性が使用者にある場合に反対債権（賃金債権）の負担を有責者である
使用者に負わせようとする本規定の趣旨に照らせば、額の確定のために
使用者の査定を要する賃金か否かによってその負担者を異ならせる解釈
は妥当でなく、就労していれば支払われる蓋然性がある賃金は民法 53
20 6 条 2 項に基づいて請求できるというべきである。

イ 特殊勤務手当及び超過勤務手当について

別紙「賃金一覧表」のとおり、原告は、自宅待機命令を受ける直前の令
和 5 年 4 月支給分までの間、特殊勤務手当として概ね月額 6 万円を超え
る額を支給されており、超過勤務手当も少なくとも月額 4 万 5 0 0 0 円
25 を超える額を支給されていたから、就労していれば支払われる蓋然性の
ある賃金といえる。

なお、原告は本件事故により運転免許取消の行政処分を受けているが、自転車による配達が可能であり、業績手当は顧客に被告の利用を勧める営業件数と金額に応じて支給されるものであり、運転免許取消とは無関係である。また、少なくとも令和7年6月24日以降は運転免許を取得することができるから、同日以降は従前と同額の賃金を得られる蓋然性があるものといえる。

ウ 賞与について

夏期手当は、査定を経ることなく金額が決定されるから、民法536条2項に基づき支払われることは明らかである。

また、年末手当は、業績分に限り査定されるが、良し悪しがなく増減がなければC査定となるところ、原告については不就労であるため良し悪しが認められないから、自動的にC査定となる。

【被告の主張】

特殊勤務手当の一部である業績手当は、単に営業件数や金額に応じて支給されるものではなく、個人の配達物数及び業務品質等に応じて支給される「業績手当（業務）」と、個人の営業実績及び郵便物等の引受・集荷件数等に応じて支給される「業績手当（営業）」の合計額が支給されるものであり、業務全体の実績を踏まえて支給額が決定される。

また、超過勤務手当についても、実際に超過勤務を行った場合に支給されるものであり、担当する配達区の物数等により、超過勤務時間及び超過勤務手当額は大きく変動する。

原告は、運転免許取消期間中であっても自転車による配達が可能であると主張するが、被告においては基本的に自動車等を用いた配達を前提とした要員配置を行っており、自転車による配達は、配達の効率性等を考慮した上で、必要最低限の地域及び要因に対してのみ認められているから、原告が自転車による配達に従事可能であることを前提とすることはできない。

したがって、原告が本件事故前と同水準の特殊勤務手当及び超過勤務手当を支給されたとする蓋然性は認められず、令和7年6月24日以降も運転免許を取得したか否かは明らかにされていないから、本件懲戒解雇が無効であっても特殊勤務手当及び超過勤務手当を請求することはできない。

5 (4) 争点4（本件退職手当減額が権利濫用であるか）

【原告の主張】

退職手当は、賃金後払い的要素の強いものであるから、その一部を不支給とするには、当該労働者の永年の勤続の功を減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限られると解すべきであるところ、前記
10 (1)及び(3)で主張したとおり、原告の退職手当を一部でも不支給とすべき著しく信義に反する行為はない。

【被告の主張】

被告の支払う退職手当が功労報償的性質を強く有する点を措くとしても、酒気帯び運転をして人身事故を発生させたという原告の非違行為は極
15 めて悪質なものであり、永年の勤続の功の大部分を減殺するものであることは疑う余地はないから、退職手当のうち約3割を支給するとした判断は、他の事案と比較しても相当である。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

20 前提事実に加え、後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告を含む配達員に対する飲酒運転根絶のための周知の状況

ア 被告の九州支社においては、各郵便局に対し、業務外の非違行為を防止するために、ポータルサイトを通じて月1回の割合で情報誌（以下「**本件情報誌**」という。）を配信していたところ、本件情報誌では、少なくとも半
25 年に1回程度の割合（令和3年6月、令和4年1月、同年9月、令和5年

1 月) で飲酒運転に関する話題が取り上げられており、①アルコール摂取による身体への影響とこれによる運転への支障、②焼酎 1 0 0 ml (アルコール度数 2 5 %)、酎ハイ 3 5 0 ml (アルコール度数 7 %) などがそれぞれ分解に 4 時間を要する 1 単位とされていること、③勤務日の前日は飲酒を控える等飲酒運転根絶に対して高い意識を持つべきであること、④飲酒運転により人身事故又は物損事故を発生させた場合の処分量定が懲戒解雇であること、⑤警察に検挙されなかったとしても、酒気を帯びて出勤して勤務できない場合には欠務となり懲戒処分を受けること、⑥居酒屋で飲酒後に車内で 6 時間の仮眠を取って運転したところ、検挙された事例や、会合で飲酒後に 4 時間仮眠し、翌日の出勤時にガードレールに衝突する事故を起こした事例が紹介され、「寝たから大丈夫」等の安易な判断は危険であること等が説明され、特に本件事故 2 か月前の令和 5 年 1 月 4 日には、酎ハイ 1 缶 (3 5 0 ml、アルコール度数 7 %) や焼酎コップ半分 (1 0 0 ml、アルコール度数 2 5 %) がアルコール 1 単位とされており、その分解に約 4 時間を要するが、性別・年齢・体重・体質・体調等によって変わるものであることが記載されていた。(乙 4 の 1 ~ 4、1 7)

イ 原告は、本件事故当時、A 郵便局 (以下「**本件郵便局**」という。) の集配営業部 3 班の副班長 (課長代理) の地位にあったところ、集配営業部では、始業後に体操を行い、酒を飲んだら運転しない等の唱和を行った後、班長ミーティングとこれを踏まえた班員への周知・指導が行われていた。

班長ミーティングは、集配営業部の部長や各班の班長 (不在の場合は副班長) が参加して、月曜日から金曜日まで毎日 5 分 ~ 1 0 分程度で実施されるものであり、被告の九州支社から毎日送付されてくる業務上の周知資料 (集約メール) の内容 (交通事故、誤配達・誤転送、郵便物の紛失、飲酒関係等) の説明に半分程度の時間が割かれ、残りの時間で当日の業務運行 (当日配達すべき郵便物の数、配達終了の目途) や月 1 回配信の本件情

報誌の確認が行われていた。

班長ミーティング後、各班ミーティングが3～5分程度で実施されており、班長（不在の場合は副班長）から10名前後の各班員に対して班長ミーティングにおける周知事項が周知され、班長が受領した本件情報誌の写しを口頭で説明した上で回覧して各班員に押印させていたが、本件情報誌の写し自体が各班員に配布されることはなかった。

（以上、乙15、証人B）

ウ 各班ミーティング後には点呼が行われ、その際にはアルコールチェッカーに息を吹きかける方式によりアルコールチェックも行われていたが、少なくとも集配営業部のB部長が本件郵便局に着任した令和4年4月以降、原告を含む本件郵便局の配達員でアルコールが検出された者はいなかった。（乙17、証人B）

(2) 原告の飲酒状況及び本件事故の状況

ア 原告は、本件事故前日の令和5年2月27日に帰宅した後、午後7時頃から午後10時頃までの間、酎ハイ1本（350ml、アルコール度数4%）、焼酎の水割り3杯（自宅のマグカップ、アルコール度数25%）を飲酒し、風呂に入った後に同日午後10時30分頃には就寝した。（甲24、乙5、原告本人）

イ 原告は、本件事故を起こした令和5年2月28日は勤務日であり、午前8時過ぎには出勤しなければならなかったため、午前6時頃に起床して自家用車を充電施設に充電しに行き、充電を終えて帰宅する際の午前7時25分頃、交差点での赤信号停止中、ブレーキペダルから足が離れたために前方車両に追突した。

原告は、同交差点から数百メートル離れた店舗の駐車場に移動し、自ら警察に通報したが、臨場した警察官から酒臭がすると指摘され、飲酒検知を実施された。

(以上、甲 2 4、乙 5)

ウ 飲酒検知の結果、原告からは呼気 1 リットル当たり 0. 5 3 mg のアルコールが検出され、警察官が作成した酒酔い・酒気帯び鑑識カードには、言語・態度は普通であり、正常に歩行し、直立できたが、酒臭は顔面から 5
5 0 cm 離れた距離で強く感じ、顔面は赤く、目も充血していることから、これら調査結果を総合して酒気帯びと認定した旨の記載がある。(乙 1 1)

エ 原告は、本件事故を起こした直後の午前 7 時 3 0 分頃、勤務先である本件郵便局に架電して交通事故を起こしたことを伝え、飲酒検知後の午前 9 時 3 0 分頃には呼気からアルコールが検出された旨を連絡した。(乙 1 6)

10 原告は、警察での事情聴取から帰宅した後の午後 4 時 3 0 分頃から、本件郵便局において上司による事情聴取を受け、前記アないしウの前日の飲酒状況、本件事故当日の状況について説明した。(乙 5)

2 争点 1 (懲戒事由の有無)

(1) 原告の飲酒量等について

15 認定事実(2)ア、イのとおり、原告は、本件事故前夜の午後 7 時頃から午後 1 0 時頃までの間、酎ハイ 1 本 (3 5 0 ml、アルコール度数 4 %)、焼酎の水割り 3 杯 (自宅のマグカップ、アルコール度数 2 5 %) を飲酒し、約 9 時間半が経過した翌日午前 7 時半頃に飲酒検知においてアルコールが検出されているところ、被告は、呼気 1 リットル当たり 0. 5 3 mg という高濃度のアルコールが検出されていること等からすれば、前夜の午後 1 0 時までしか飲酒
20 していない旨の原告の弁解は信用できず、また、申告した飲酒量以上の多量の飲酒をしていた可能性があると主張する。

交通事故捜査実務で参照される文献 (甲 1 4) にも取り上げられているウィドマーク式算定法 (甲 1 5) によれば、原告の申告する飲酒量及び経過時間によっても、呼気 1 リットル当たり、最小値で検出されず、最大値で 0. 8 8 8 mg、中間値 0. 3 7 5 mg となり、科学的に矛盾しないものである。ま
25

た、前提事実(2)イ及び証拠（乙 5、16）によれば、原告は、本件事故を起こした直後に警察だけでなく職場（本件郵便局）にその旨を自ら申告し、呼気検査でアルコールが検出された直後（午前9時半頃）にも職場にその旨（検出量を含む。）を申告し、同日午後4時半頃に行われた上司による事情聴取でも上記の飲酒量及び飲酒時間を一貫して申告しており、その申告経過に疑義を差し挟むべき事情は見当たらない。

したがって、認定事実(2)アのとおり飲酒量及び飲酒状況が認められる。

(2) 飲酒運転の故意の有無

ア 前提事実(5)エのとおり、被告の懲戒標準によれば、故意による飲酒運転で交通事故を起こした者は懲戒解雇とする旨が定められているから、原告に飲酒運転の故意、すなわち身体にアルコールを保有している旨の認識（未必を含む。）があったか否かを検討する。

イ 原告から検出されたアルコールは呼気1リットル当たり0.53mgという相当高い数値（令和8年法律第52号による改正後の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2条1号のアルコール保有要件に該当する数値）であり、一般論として酒気帯び運転の故意を強く推認させるものといえるが、証拠（甲15、乙4の4）によれば、一定時間経過後の残存アルコール保有量は当日の体調等によって大きく左右されるものであるから（ウイドマーク式算定法によっても、アルコールが検出されない場合から呼気1リットル当たり0.8mgを超える高濃度のアルコールが検出される場合まで、幅が大きい。）、飲酒直後に運転を開始した事案を除き、飲酒検知前後の原告の言動や従前の飲酒習慣との異同、刑事処分の有無等の諸般の事情を踏まえて判断せざるを得ず、特に本件のような残り酒の事案においては、残り酒に対する当時の社会一般の認知の程度も一つの判断要素となるものと考えられる。

前記(1)のとおり、原告は飲酒状況や本件事故について自ら認識している

事実を正直に申告していると認められるところ、原告の事故前夜の飲酒量（酎ハイ 1 本〔350ml、アルコール度数 4%〕及び焼酎の水割り 3 杯〔自宅のマグカップ、アルコール度数 25%〕）や飲酒時間（午後 7 時頃～午後 10 時頃までの 3 時間）は、一般的に泥酔状態になるほどの飲酒や深酒というほどの飲酒とはいえず、また、本件事故当日の上司による事情聴取（乙 5、15）において、平素と比べて飲酒量が多いという認識はなく、前年 12 月までは飲酒の翌日に運転をすることもあったと述べているから、原告が本件郵便局による点呼時のアルコールチェックに引っ掛かったのは 10 年近く前の出来事であること（原告本人 31 頁）も踏まえると、従前の飲酒習慣からしてアルコールが身体に残存していることを容易に予見し得たものとはいえない。そして、前提事実(5)エのとおり、被告においては、飲酒運転により交通事故を起こした場合には直ちに懲戒解雇となるものとされているから（本件情報誌〔乙 4 の 2〕においてもその旨が周知されている。）、飲酒運転の故意の下に交通事故を起こした場合には、職場（本件郵便局）に対してその旨を申告するには一定の躊躇を覚えるのが通常と考えられるところ、認定事実(2)エのとおり、原告は、本件事故を起こした直後に本件郵便局にその旨を申告しただけでなく、飲酒検知においてアルコールが検出されて警察署に任意同行された直後にも、検出量を含めて本件郵便局に申告しているものであり、およそ飲酒運転の発覚を免れようとする態度はなく、上司による事情聴取（乙 15）において原告自身が述べるとおり、残り酒の自覚がなかったとの認識と整合するものである。

上記のような原告の言動からうかがえるアルコール保有に対する無自覚は、本件情報誌（乙 4 の 4）にあるようなアルコールの分解に要する摂取単位数を意識しながら飲酒をすることはなく、泥酔するほど飲酒したか否かや単なる仮眠に留まらない相当時間（概ね 8 時間前後）の睡眠を取っているか等の事情を前提として、二日酔いであるか否かといった自己の身体

に対する感覚を踏まえて残り酒（アルコールの残存）の有無を判断するという、当時の社会一般の認知の程度に照らして不自然ということはできない。

特に、本件では、呼気1リットル当たり0.5mgを超える高濃度のアルコールが検出されながら、原告は嫌疑不十分により不起訴処分となっているのであり（前提事実(2)カ）、捜査機関による綿密な捜査によってもアルコールの残存について無自覚であったとする原告の弁解を覆すに足りる証拠が見当たらなかったというべきものであるから、原告に飲酒運転の故意がないという上記の認定を補強する事情といえる。なお、飲酒検知の結果として作成された酒酔い・酒気帯び鑑識カード（乙11）には、酒臭は顔面から50cm離れた距離で強く感じ、顔面は赤く、目も充血しているとの記載があるが（認定事実(2)ウ）、いずれも警察官の主観に基づく記載であって、原告の飲酒運転の故意を認定するに当たって高い推認力を有するものとはいえず、また、原告が本件事故の被害者との間で示談しているという事情（前提事実(2)オ）は、酒気帯び運転罪が社会的法益を保護法益として
10
15
20
25

ウ これに対し、被告は、再三にわたって飲酒運転撲滅のための研修を実施しており、飲酒量によっては睡眠を取ってもアルコールが残存することを周知していたから、原告においてもアルコールが残存している可能性を十分に認識していたはずであると主張しているところ、残り酒に対する当時の社会一般の認知の程度にかかわらず、飲酒に関する内規が設けられてこれが周知されていた場合や、残り酒に対する周到な研修がされて労働者にこれを会得させていたような場合など、労働者が自己の感覚に頼らずに客観的な数値基準等をもってアルコール保有の有無を判断することが労働契約の一部となっていたのであれば、労働者のアルコール保有の自覚の有無

にかかわらず、アルコール保有の可能性を認識していたという意味で飲酒運転の未必の故意を認定する余地があるかもしれない。

本件について、被告において、運転業務（郵便配達業務）の前日の飲酒を禁止するなどの内規が存在し、これが周知されていたといえる事情は見当たらない。

また、証拠（乙3の1・2）によれば、被告においては、飲酒運転根絶に向けた取組みとして、遅くとも令和3年5月以降、管理者から全社員に対する月1回以上の継続指導を行うものとされており、B部長の証言によれば、当該指導とは班長ミーティングや各班ミーティングにおいて本件情報誌の内容を周知することが該当するとされている（証人B18頁）。しかし、認定事実(1)のとおり、本件情報誌にはアルコール摂取量に応じた分解時間や仮眠してもアルコールが残存した事例が具体的に記載されているが、郵便配達業務に従事する職員に対し、相当な時間を確保した上で、残り酒を含めた飲酒運転についての詳細な研修が行われているものとはいえず、始業時のミーティングにおける短時間かつ簡易な説明に留まるものであり、原告を含む郵便配達職員に対して残り酒に対する認識を十分に会得させる内容となっていたとはいえない。このことは、B部長が証人尋問において、班長ミーティングや各班ミーティングにおいては、飲酒運転以外の業務上の周知事項（集約メールに基づく、交通事故、誤配達・誤転送、郵便物の紛失等）や当日の業務運行の説明に大半の時間が割かれていた旨を供述し（証人B8～14頁）、原告も本人尋問において、班長ミーティングや各班ミーティングにおいて本件情報誌の内容が詳細に説明されることはなく、日々の業務に追われていたため、回覧時に本件情報誌に詳細に目を通すことはできなかった旨を供述していること（原告本人3～4頁）とも整合しており、被告の管轄する多数の郵便局においてアルコールチェックを含めた点呼の不備が発覚したこと（甲23）も踏まえると、本件事

故当時、被告において飲酒運転根絶に向けた取組みが必ずしも徹底されていたとは認め難い。

したがって、原告と被告との間において、労働者が自己の感覚に頼らずに客観的な数値基準等をもってアルコール保有の有無を判断することが労働契約の一部となっていたといえるような事情は見当たらず、当時の社会一般の認知の程度を離れて飲酒運転の未必の故意を認定することは相当とはいえない。

(3) 以上によれば、原告が本件事故当時、未必も含めて飲酒運転の故意（アルコール保有の認識）を有していたとは認められず、懲戒標準で定める「飲酒運転で交通事故を惹起した者」に該当するとは認められない。

3 争点2（量定（懲戒解雇）の相当性）

(1) 前提事実(5)のとおり、懲戒を行う場合には懲戒標準によって量定を決定するとされているところ、飲酒運転によらずに交通事故を起こした場合には、業務中であっても減給ないし注意に留まるから、客観的にはアルコールを身体に保有した状態で本件事故を起こしたことのみに基づいて懲戒解雇とすることは、懲戒標準に反するものであり相当とはいえない。

(2) また、仮に原告について飲酒運転の未必の故意（アルコール保有の認識）を認定し得るとしても、懲戒標準における「飲酒運転で交通事故を惹起した者」とは、アルコールが交通事故の発生に一定の影響を及ぼしている場合をいうものと解すべきであるが、前提事実(2)アのとおり、本件事故は原告が信号待ち中にブレーキペダルから足が外れて前方停止車両に追突したものであり、その事故態様や原告の供述（原告本人12頁）に照らし、アルコールが本件事故の発生に影響を与えていたものとはいえないから、直ちに「飲酒運転で交通事故を惹起した者」とはいえない。そして、本件情報誌（乙4の2）において、飲酒運転により検挙されたものの処分量定が停職3か月とされていることや、本件事故による被害者の傷害は軽微であって、示談も成立して

いること（前提事実(2)ア、オ）も踏まえると、飲酒運転について未必の故意を有していた原告がたまたま本件事故を起こしたことをもって、直ちに懲戒解雇が相当であるということとはできない。

(3) したがって、本件懲戒解雇は、被告の懲戒規程に反し、懲戒権を濫用したものといえるから、労働契約法 15 条により無効である。

4 争点 3（本件懲戒解雇が無効である場合の賃金額等）

(1) 前提事実(4)のとおり、原告が本件事故について何らの懲戒処分も受けなかった場合の賃金額が、基本給について月額 32 万 9100 円、調整手当について月額 1 万 9750 円、夏期手当（毎年 6 月）及び年末手当（毎年 12 月）について各 78 万 7524 円であることに争いはなく、民法 536 条により原告はこれらの賃金請求権を失わない。

(2) 特殊勤務手当について

原告は、本件事故による運転免許取消の期間中も自転車による配達が可能であり、特殊勤務手当の一部である業績手当は、顧客に被告の利用を勧める営業件数と金額に応じて支給されるものであるから、本件事故前と同額を得られる蓋然性があると主張する。

しかし、原告は本件事故により 2 年間の運転免許取消処分を受けているところ（前提事実(2)カ）、B 部長の証言によれば、本件郵便局において自転車による配達が通常の配達方法とはされておらず、運転業務に従事できない職員には内勤業務に従事させることが想定されているから（証人 B 17 頁、19～21 頁）、本件事故後に原告を自転車による配達に従事させた蓋然性があるとはいえず、内勤業務に従事する中で従前と同様の業績を上げることができたかは定かでないから、郵便配達業務に従事できない原告について、特殊勤務手当を得られる蓋然性があったとは認められない。

(3) 超過勤務手当について

原告は、超過勤務手当も就労していれば支払われる蓋然性の高い賃金であ

ると主張するが、原告の本人尋問における供述によれば、原告は副班長（課長代理）として他の班員の配達業務が終了するまで待機する必要がある、その後も宛先不明の郵便物の処理等で残業を行っていたものであるから（原告本人 4～6 頁）、前記(2)のとおり、原告が郵便配達業務を外れて内勤業務に配
5 転された際にも同様の残業が発生したということはできないから、超過勤務手当を得られた蓋然性があるとは認められない。

5 結論

したがって、原告の主位的請求は主文第 1 項ないし第 3 項の限度で理由があるから認容し、その余の主位的請求は理由がなく、予備的請求（本件退職手当減額の無効）は判断を要しないから、いずれも棄却することとして、訴訟費用
10 の負担につき民訴法 6 4 条本文、6 1 条を適用し、主文第 2 項及び第 3 項に係る仮執行宣言につき同法 2 5 9 条 1 項を適用して、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第 5 民事部

裁判官 横 山 寛

15 (別紙掲載省略)