



特定社会保険労務士

宮崎真行

(みやざき まさゆき)

・宮崎社会保険労務士
事務所 所長



飲酒運転で免許を取り消された社員

当社の社員が業務終了後に仲間数人で飲み会を開き、アルコールを摂取したにもかかわらず自家用車で帰宅し、その途中で事故を起こし、免許取消処分となりました。その社員は営業を担当しており、営業車で外の回りなしには今の業務を遂行できません。どのように対処すればよいのでしょうか？

●場合によっては解雇もやむなし

業種や職務によっては、免許や資格がなければ従事できないものがあります。代表的な例でいえば、運送会社やタクシー会社にドライバーとして勤務する社員のケースであり、運転免許証がなければ、これまでの業務に従事できないこととなります。また、業種は違えども、外回り社員のように、自動車を運転できないようではこれまでに携わってきた職務をすることができない場合もあります。

このように、業務上必要不可欠な免許や資格が取り消されてしまった場合には、採用の際に結ぶ労働契約に基づいた労務の提供ができなくなるわけですから、職種限定採用であれば解雇処分もやむを得ないでしょう。

また、仮に職種限定採用でない場合であれば、配置転換をすることで、その免許や資格がなくてもできる仕事に就かせることも考えられます。この事例のような営業会社では、事故を起こした社員が会社にとって有望な社員である場合などは、免許を再取得するまで他の職種に就かせたりすることが多いようです。さらには、以前と同じように外回り営業はさせるものの、再取得までの間は、公共交通機関やタクシー、または自転車を使用させることにより、今までと同じ業務に就かせた会社もありました。

ちなみに、免許を取り消された社員が携わってい

た業務と、その取り消された免許に全く関連性がない場合には、業務に支障がないわけですから、解雇は不当（無効）となります。あくまで業務との関連性が重要なのです。

事例の場合、取消となった免許は職務に関連性が深いといえます。したがって、配置転換できるかどうかや、その社員の勤続年数や会社への貢献度、新聞沙汰になるような事故であったかどうか、本人の反省具合、再取得までの時間などを総合的に勘案して、解雇を含めた何らかの懲戒処分を検討することになります。

●免許停止処分の場合

免許取消処分まではいかずとも、免許停止処分（以降「免停」）の場合も、業務に著しく支障をきたすことが考えられます。

免停は1か月程度で復帰できる場合もあるため、一時的に免停となっただけで解雇にするのは厳しすぎる対応といえます。免停の場合には、他の業務に配置転換して時間の経過を待つのもよいでしょうし、会社の規定により休職処分とすることも考えられます。

●日頃の教育が事故を未然に防ぐことにつながる

この種の飲酒運転トラブルは、完全に社員個人のモラルの問題ですので、会社ができる対策としては、日頃から「飲んだら乗るな。乗るなら飲むな。」と教育していくことが大切です。また、車やバイク通勤者に対しては、事故が起こればとも、「飲んで運転した」という事実が発覚した場合には、厳重に注意するぐらいの姿勢が求められます。

また、飲酒運転に限らず、居眠り運転や脇見運転などが原因で事故を起こすことも考えられます。この場合は、すぐに免許取消などにはならないこともありますが、社員自身が長期の療養を強いられることで業務に不都合を起こしかねません。この場合、実際の運用としては休職規定に則って処理することになります。

さらに対人事故の場合であれば、本人は相手に対する損害賠償を行わなければなりません。この件に関しては、会社は関係ないにしても、本人やその家族のことを考えて、一定額以上の任意保険に加入していることを条件に、通勤手段としてマイカー通勤を認めるということを検討してもよいのではないのでしょうか。