

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

2009年
平成21年3月31日

ろうむの玉手箱

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ=ろうむお役立ちミニ情報=発行中

ホームページよりご登録ください

車通勤は許可制に

マイカー通勤時に事故が起きてしまったら会社に責任はあるのでしょうか？

新入社員の受け入れの季節です。

新潟のような地方都市では、マイカーでないと通勤ができない会社もあります。

運転経験がほとんどなく、これからマイカーで通勤をする新人従業員はいませんか。

重要ポイント

マイカー通勤は、自賠責保険や一定の任意保険に加入していることを要件に許可制とすべきです。

【マイカー通勤は許可願いを会社に提出し、認められた場合に限る】とし、勝手なマイカー通勤を認めないようにしましょう。

通勤時間は労働時間ではない

従業員が仕事に怪我をしてしまうと事業主（会社）には責任があります。

会社内の階段でつまづいて従業員が怪我をしたとしましょう。本人のミスですが、勤務中のことについては事業主に責任があります。

けれども、通勤時間は業務外の時間であり、労働時間ではありません。従業員の通勤途中の事故に会社の責任はありません。

所定の始業時刻までに出勤してくることは、従業員本人の責任で行うことです。会社に労働力を持参する時間といわれ、『持参債務』といえます。

マイカー通勤を認めるリスク

小さな車の事故ならば、加入している車の保険ですむでしょう。通勤途上で大きな事故にあい、怪我をして、会社を休まなければな

らないようになると、労災保険から手厚い休業給付が受けられます。休業給付の請求手続きには会社の証明が要ります。

通勤は従業員本人の責任で行う行為ですが、もしものときに会社は知らないよと言い切れないこととなります。

労災保険は会社に責任のない通勤災害にも適用される

通勤途上の怪我について会社の責任はありませんが、労災保険では通勤途上の怪我も、広く対象としています。

業務中の怪我はタダで治療を受けることができます。これを労災保険の療養補償給付といいます。通勤についても同じ内容の給付がありますが、療養給付といいます。補償がつかないのが通勤災害です。休業の場合、業務上であれば、休業補償給付、通勤途上であれば休業給付となります。

業務上と通勤途上、同じ労災保険の適用を受けられますが、事業主の責任の有無という大きな違いがあるので、取り扱いも違うのです。

もともと労災保険は業務上の災害に限っていました。昭和48年12月1日から通勤途上の災害にも業務災害に準じて給付が行われるようになったのです。

バイクで通勤途中に事故にあった・・・

30歳代、スポーツ好きで、優秀な技術職のAさんは、毎日バイクで通勤していました。もちろん、



きちんと保険にも入っていましたし、会社も認めているバイク通勤でしたが、ある日、大きな事故を起こし、3ヶ月ほど入院することになってしまいました。

事故はちょっとした、本当に些細なうっかりから起きてしまいます。

車やバイクの事故のときは加入している自動車保険を優先して給付がされることとなります。車の保険と労災保険との二重取りはできません。

自賠責保険には慰謝料がありますが、労災の給付にはありません。

労災で休業の場合、平均賃金の約6割の休業給付金と約2割の特別支給金の制度(あわせて約8割の所得保障)があり、休業に関しては労災の給付が有利といえます。

持参債務とはいえ、通勤災害があった場合に、会社総務は対応におわれることとなります。

マイカー通勤管理の方法

万が一のときにマイカー通勤者が任意保険に加入していなかったなどということがあってはなりません。

- 1 マイカー通勤管理規程を整備する
- 2 規程によりマイカー使用は許可制とする
- 3 マイカー通勤希望者は、会社に許可申請書を提出する
- 4 会社の許可の後でにマイカー通勤可能とするとすべきです。

マイカー通勤管理規定の内容、許可申請書の内容

マイカー通勤管理規程で、マイカー通勤を許可するに当たり、重要な要件は以下の2点です。

- 1 マイカー通勤以外に通勤手段がない場合に許可すること
(通勤距離が2キロ未満については徒歩や自転車通勤が可能ですので、認めなくともよいのではないのでしょうか。また、公共交通機関が利用できない場合に限るとすべきでしょう。)
- 2 マイカー通勤車両の自動車保険の契約内容を確認できる書面のコピーを添付の上(対人・対物賠償保険は無制限が望ましい、

期限を確認する)マイカー通勤許可願いを提出した場合に許可すること

許可には期限をもうけ、保険の更新などの変更時には再申請してもらうか、1年に1度決まった日に見直し更新する方法で管理する、と規定しておくのがよいでしょう。

新入社員の通勤車は家族名義の車ということもあります。マイカー通勤許可申請書には車両名義者の名前と続柄も書いてもらい、自動車保険の証書の写しを添付してもらいましょう。

マイカー通勤管理規程を読んでもらう許可申請 会社許可 を経て マイカー通勤可能 という管理がよいでしょう。

また、実際の通勤に使用している車が申請車両と同一であるか時には確認することも必要でしょう。

マイカー通勤許可制のメリット

会社の駐車場にある日真っ赤なレジャー用の車が駐車がとまっていた。なんと若い従業員の車でした。

社長はまさかと眉をしかめました・・・が、本人は平気で嬉しそう・・・こんなトラブルはじめに許可制を取っていれば防げます。

自動車事故を故意に起こしたい人はいません。

うっかり保険の期限を忘れていることもありえます。規程の整備と許可制は、安全運転への思いを新たにすることにもなります。

まとめ

何の確認もしないで簡単にマイカー通勤を認めてはいませんか。

マイカー通勤は一定の保険に加入し、会社が認めた場合に限るとすべきです。

免許を取ったばかりの従業員のマイカー通勤をすぐに認めるかどうかもう一考すべきでしょう。万が一のときにもめぐとにならないよう、マイカー通勤には慎重でありたいものです。



トピックス

労基法の改正

平成22年4月1日から



平成22年4月1日施行の改正労基法は、かつてない実務的な対応を求めるものだ。

- 1 大企業は60時間を超えた時間外労働の割増賃金を50%にしなければならない。
猶予される中小企業かどうかは業種と労働者数で決まる。労働者数については「常時使用する労働者数」であるが、パートタイマーや有期雇用者をふくめるのかどうか、今現在まだ明らかでない。
- 2 1か月45時間を超える時間外労働の割増賃金引き上げの努力義務が課せられる。
45時間を超える時間外労働をするには、特別条項つきの時間外労使協定を結ぶが、その際25%を超えるよう割増賃金率を定めなければならない(努力義務)
- 3 年次有給休暇の時間単位取得が可能になる。
労使協定により年休の時間単位取得が可能となる。可能となる労働者をどの程度限定できるのか、まだ明確にされていない。= 不明な点もあるが、労使協定の重要性が増すことは確かだ =

シリーズ 年金

～ 特別障害者給付金 ～

国民年金法では支給対象にならない人への
福祉的措置

20歳以上の学生やサラリーマンの妻など、かつて国民年金の加入が義務付けられていなかった(任意加入だった)時の傷病により障害者になった人に対する給付金。

1級月額5万円。2級月額4万円。

請求した翌月分から支給される。

20歳前障害と同様の所得制限がある。



新シリーズ

人事労務の素朴な疑問

土日休みの会社で土曜出勤、
35%増の割増賃金が必要？

『法定休日は1週に1日』

週1回の休日があれば、土曜出勤に休日割増35%はいらない。ただし、週40時間を超えていれば、25%割増で賃金を支払わなければならない。

所定労働時間が7時間で2時間残業の場合、1時間は法定内の労働なので、割増賃金を支払う必要はない。

休業があった場合の社会保険料は？ 業務日誌 3月 日

Q 『受注が減少し、社員には平均賃金の60%以上の休業手当を支払う日がありました。今後も1ヶ月に数日休業を行う予定。社会保険料は下がらないのでしょうか？』

A 『随時改定の可能性があります。、固定的賃金の変動(休業により就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当が支払われることになった場合は固定的賃金の変動とみなされます)、固定的賃金が減額される場合でかつその状態が継続して3ヶ月を超え、3ヶ月間の報酬総額の平均額が、現在の標準報酬月額に比べ2等級以上、差が生じたこと、、3ヶ月とも支払い基礎日数が17日以上であること、以上の3つの要件に該当すれば、随時改定の手続(月額変更届)により、保険料が下がります。1ヶ月だけの休業では社会保険料は上がりません。また、休業の状況が解消したときも、随時改定の対象となります。休業で給与総額が減っても、社会保険料の据え置き状態がしばらく続き労使双方に負担が大きいこととなります。』