



1. 自動車事故が起こった場合の企業の責任を考える

交通事故の発生が最も多いのは12月、次いで7月です。理由はいずれも長期休暇のタイミングで交通量が増加することが一因と考えられますが、特に7月は、梅雨や台風など、夏特有の天候が事故の要因につながっています。社有車を利用した業務を行っている事業者や、通勤マイカー通勤の企業もありますが、従業員が起こした自動車事故について、事業者が責任を負うこともあり得ます。

社有車で業務中に起こした事故では企業や管理者の側が運行供用者となり同時に使用者責任も負うことは広く知られていますが、無断で社有車を私用に使用していた場合の事故であっても、従業員が社有車を私用するまでの経緯やそれが業務とどう関連するのか、日常の使用状況などを総合的にみて判断されます。

マイカーでの事故も、企業が業務でマイカーを使うことを認めていた場合、原則的には社有車を使用していたのと変わらないため、会社の運行供用者責任・使用者責任が問われます。マイカー通勤時の事故についても、企業が積極的にマイカー通勤を推奨しているような場合には、責任が発生する可能性が高くなり、交通事故の損害補償の際、従業員個人の保険利用だけで賄えない補償を求められる場合は、一般的には企業に対しても補償を求めてくることになります。

従業員の交通事故において、企業側が責任を免れることはとても難しいものです。これを踏まえれば、交通事故の危険性が高くなるシーズンを前に、改めて安全運転について徹底することが求められます。業務や通勤で自動車を使用する従業員に対し、再度の教育を行うことも有用であるといえます。

2. 繰り返し同僚を退職に追い込む問題社員の対応

5月は新たに会社へ入社した若者が、仕事になれつつある頃かと思いますが、ベテラン社員がせっかく採った新入社員を繰り返し退職に追い込む例を耳にします。おそらく新入社員に辛く当たってしまうベテランの方というのは、仕事勤もよく、物覚えもよく「できる人」であるものと考えられ、自分のかつての姿を目の前の新入社員にあてはめ、違和感があると辛く当たり、『あの新人は使えないから辞めさせろ』と言い出し、自らその行動に出てきます。

仕事はできる人であっても繰り返し新入社員を退職に追い込む行動は大きな問題です。人手不足の中、せっかく採用した社員を手放すことは大きな損失です。会社としては、仕事ができるということをもってそのベテラン問題社員に目を瞑ることなく、対応していかなければなりません。具体的な対応策は以下のとおりです。

0. 就業規則にパワハラ、モラハラ禁止の規定を定める。同時にそれに基づく懲戒規定を定める。

1. 全員に向け、就業規則の(再)周知。読んでおくように、ではなく勉強会形式で周知するとともにパワハラ、モラハラの防止について勉強会の実施。
2. (それでも収まらない場合) 録音、録画などの客観的証拠の収集。事実の確認を本人に行う。パワハラ、モラハラについての再教育。教育を行ったことを書面にし、本人に署名させる。
3. (複数回の教育をおこなってもなお収まらない場合) 就業規則に基づく懲戒。

このように、対応は一朝一夕に終わらず、長期にわたります。まずは就業規則の規定の確認、整備からとなります。もちろん、問題が起きる前にどういった行動がパワハラ、モラハラに相当するのか具体的な周知も必要です。

● 編集後記 ●

今年のゴールデンウィークは例年になく長い連休となりました。連休明けに気が減入り、出勤せずに突然退職する方がいるとの報道がありました。自分から連絡するならまだしも、そこで登場したのが「退職代行」ビジネスです。退職することを伝達する『だけ』のビジネスだそうです。なぜ『だけ』なのかというと伝達以外の交渉事が入ると法律上弁護士以外できないからです。ですが、退職するとして伝達だけで済む場合があるのか少し疑問を感じます。こういったビジネスが出てくるというのも時代を感じます。

社会保険労務士酒井嘉孝事務所 〒180-0013 東京都武蔵野市西久保3-2-1 アルベルゴ武蔵野 505
事務所ホームページ <https://sharoushisakai.com> 電話：0422-56-8270

編集・発行
社会保険労務士
秋山幸子
安部眞一
隅谷泰旭
福岡秀行
酒井嘉孝