



弁護士に学ぶ!

成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山 倫行

第41回 リスクマネジメント（マイカー通勤制度）

Question

従業員から要望があり、マイカー通勤制度の導入を検討しています。導入にあたり注意すべき点を教えてください。

Answer

マイカー通勤制度は、企業にとっても利便性の高い制度ですが、その反面、万が一従業員が通勤中に交通事故を起こした場合に企業に責任が生じることもあるため、慎重な制度設計が必要です。導入や運用に際し、以下の点をご確認ください。

1.マイカー通勤中に事故が生じた場合の企業の責任

マイカー通勤中の従業員の事故について、企業に責任が生じ得る根拠は、以下の2つです。人身事故の場合には使用者責任と運行供用者責任が問題になりますが、物損事故の場合には使用者責任のみが問題になります。

(1)使用者責任

民法715条1項は「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。」と規定しています（この規定を「使用者責任」といいます）。そのため、従業員のマイカー通勤中の事故が「事業の執行について」生じたと評価されると、企業にも責任が生じます。

(2)運行供用者責任

自動車損害賠償保障法3条は「自己のために自動車を運行の用に供する者は、その運行によって他人の生命又は身体を害したときは、これによって生じた損害を賠償する責に任ずる。ただし、自己及び運転者が自動車の運行に関し注意を怠らなかったこと、被害者又は運転者以外の第三者に故意又は過失があったこと並びに自動車に構造上の欠陥又は機能の障害がなかったことを証明したときは、この限りでない。」と規定しています（この規定を「運行供用者責任」といいます）。企業が「運行供用者」にあたるか否かは「当該自動車の運行により利益を得ているか」「自動車の運行について直接または間接に指揮・監督しうる地位にあるか」といった2点から判断されます。

これらの責任について、最高裁判例は、マイカーの使用が純粹に通勤目的にのみ用いられており、業務に使用されていないと判断できる場合には、使用者責任や運行供用者責任は生じないと判断しています（最高裁昭和52年9月22日付判決・最高裁昭和55年12月22日付判決参照）。

その一方で、下級審裁判例の中には、企業がマイカー通勤を前提として従業員に通勤手当を支給していた場合に、企業の使用者責任を認めたものもあるので（福岡地裁飯塚支部平成10年8月5日付判決参照）、制度設計に際しては注意が必要です。

2.マイカー通勤制度の導入・運用時の注意点

以上のとおり、マイカーが純粹に通勤目的で使用される限りは、マイカー通勤中の事故について、企業に責任は生じませんが、純粹に通勤目的にのみ使用されていたか否かは判断が難しいところです。また、企業には、仮に責任が生じたとしても適切に対処できるような体制の構築が求められます。導入や運用にあたっての注意点は以下のとおりです。具体的な方法としては、就業規則やマイカー通勤規程等の諸規程に必要な規定を設け、その内容に従って運用していくことになります。

(1)許可制

マイカー通勤の実態を適切に把握するためには、許可制を採用すべきです。許可制の方法も、事後申請は認めず、事前申請のみにすべきです。また、許可が取り消される事由も明示しておくべきです。さらに、マイカー通勤を認める例が多い場合には、管理を容易にするために、許可証の発行や、提示を求めることも有益です。

(2)許可の範囲の明確化

許可の範囲を明確にすべきです。具体的には、通勤のみに使用すること、勤務時間中には使用しないこと、予め通勤ルートを申請すること、通勤に使用する車両を届け出ること、届け出た以外の車両の使用は認めないことなどを規定してください。

(3)付保基準を満たす任意保険加入の義務付け

許可の条件として、任意保険の加入を義務付けるべきです。その際に重要なのは、対人賠償を無制限にするとか、弁護士費用補償特約をつけるとか、事故時に被害者に対して十分な保障や対応ができる付保基準を設定することです。

(4)運転中の遵守事項

当たり前のことですが、道路交通安全に関する法令を遵守することや、飲酒運転・過労時の運転・居眠運転・速度違反・運転中の携帯電話やスマホの利用の禁止等、運転中の遵守事項を規定し、改めて注意喚起を行ってください。

(5)ガソリン代・高速代・保険料・駐車料金・諸費用の負担の有無

ガソリン代、高速代、保険料などの諸費用を企業と従業員のどちらが負担するかを明確に規定すべきです。この点については、前述したとおり、企業が通勤手当を支給していた場合に企業に使用者責任を認めた下級審裁判例がありますので、慎重に検討してください。

(6)事故が生じた場合の責任の所在

事故時の報告義務や責任の所在も明確に規定すべきです。責任の所在については、運転者である従業員本人が責任を負担し、企業は責任を負わない旨の規定を置くことが多いと思います。

(7)必要書類の提出と保管

許可の前提として、従業員から、運転免許証、自動車検査証、自賠責保険・任意保険の保険証券、保険金の支払い状況がわかる資料の提示を受け、企業の側でも内容を確認したうえで、写しを保管してください。特に有効期間や失効の有無は、慎重に確認してください。

(8)申請手続の年次更新や変更届の義務付け

運用開始後の定期的な確認が不可欠です。稀に許可申請の場面だけ慎重に運用し、その後の確認を疎かにしている事例に接することがありますが、それだと意味がありません。許可申請は1年ごとにして、期中に変更や更新があった場合には、都度、企業に報告することを義務付けてください。

(9)交通安全教育の実施・企業側での付保状況の確認

事故のリスクを減らすために、マイカー通勤者に対し、警察署から講師を招いて講習会を開催することも有益です。また、企業の加入している店舗総合保険や施設管理者賠償保険によっては従業員の交通事故も対象になる場合もあり得るので、企業側でも、万が一の事故に備えて、事故時に適用され得る保険の有無や内容を確認しておいてください。

《著者略歴》

札幌市出身。札幌南高校、慶應義塾大学卒業。同大学大学院在学中に司法試験に合格し、2002年から国内大手渉外事務所のTMI総合法律事務所にて勤務。同事務所で企業法務、事業再生、M&A、知的財産関連業務等に従事した後、2007年にアンビシャス総合法律事務所を設立し、現在に至る。著書に「創業者・経営者のための30分で分かる出口戦略-事業承継・MBO・IPO・M&Aの備え方」(プレジデント社)「成功する! M&Aのゴールデンルール」(民事法研究会)「弁護士に学ぶ! 契約書作成のゴールデンルール」(民事法研究会)ほか多数。