



MOVE ON

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

備蓄米放出のニュースから約2ヶ月、先日初めて備蓄米を購入することができました。いつも食べているお米とはちょっと違うけれど、備蓄米は備蓄米で美味しかったです。平成の米騒動の時にはタイ米が不人気だったようですが、私はタイ料理店で食べるジャスミンライスが大好きです！こういう状況だからこそ、変化を受け入れ、今あるものを工夫して、美味しく乗り切っていきたいですね！今月もMOVE ONは変わらぬ味をお届けします♪

万が一のときに慌てないように

誰が責任を負うの？ 社用車での交通違反や事故について

昨年11月、道路交通法が改正され自転車の危険な運転に罰則が科されるようになりました。また今年4月には自転車の交通違反に関する反則金の案が公表され、大きな話題となりました。そこで今回は、営業車など業務で使用する車両として会社が貸与している車（社有車）での交通違反による反則金や交通事故を起こした際の責任の所在について考えたいと思います。

◆ 交通違反の反則金って何？

通常、罰則は裁判所の審理を経て決まるのが原則ですが、比較的軽微な交通違反を犯した場合には、一定期間内に金銭を納めることで裁判所の審理を省け、刑事処分を回避できる仕組みがとられており、このときに納める金銭が『反則金』です。反則金を支払わない場合は、警察署への出頭が求められます。

◆ 業務で運転する場合の2つの責任 “使用者責任と運行供用者責任”

社有車による交通違反や事故では、「使用者責任」と「運行供用者責任」を考慮する必要があります。

	使用者責任	運行供用者責任
責任が生じる とき	従業員が他人に損害を発生させた場合に、会社もその従業員と連帯して被害者に対して損害賠償の責任を負う（民法715条） 従業員による事業の執行において不法行為があった場合	事故を起こし他人の身体や生命に被害を与えた場合、運転者だけでなくその自動車の運行を管理し、利益を得ていた人も責任を負う（自賠法3条） 会社保有の営業車等を運転していた場合
損害賠償責任 の範囲	物損・人身損害 雇用主としての責任	人身損害 車の管理者としての責任

◆ 社有車での“交通違反”について

道路交通法では、信号無視、一時停止違反、運転中の携帯電話使用などの交通違反に対しては運転者に責任を科すため、反則金や違反点数の減点は、原則として運転していた従業員個人に科されることとなります。ただし、会社が交通違反を容認・助長するような指示を与えていた場合は使用者責任が問われたり、放置駐車等による違反で車両確認時に違反者が特定できないなど「運転者の責任が追及できない場合」は、車両の使用者である会社側が反則金を請求される場合があります。

◆ 社有車での“交通事故”について

業務執行中（業務時間内）の事故では会社は使用者責任と運転供用者責任を負います。業務時間外や私的に運転していた際の事故であっても、基本的には会社は車の管理者として運行供用者責任をいます。したがって、交通事故の場合は運転者である従業員と連帯して、会社は被害者へ賠償を行う必要があります。

◆ 会社としてどう備えるか

会社は交通違反や事故を従業員に起こさせないために従業員への定期的な指導や教育を行い、車両を適切に管理する必要があります。車だけでなく自転車を運転する者にも同様の指導教育を行ってください。

企業にとっての警鐘か！？ 急増するリベンジ退職

“リベンジ退職”という言葉をご存じでしょうか。最近、会社への仕返しのために意図的にトラブルを起こしながら退職する“リベンジ退職”が話題になっています。“リベンジ退職”は個人の問題ではなく、組織の構造的課題が表面化した現象といえます。そこで今回は“リベンジ退職”について深掘りしていきます。

◆ なぜ今、リベンジ退職が増えているのか

現在は人材不足で転職も比較的に容易な環境にあり、会社への帰属意識よりも自己の価値観を優先するという労働者の価値観の変化、SNSや口コミサイトの充実による情報発信のしやすさなどが相まって、退職者に積み重なっていた不満や不信感が“リベンジ退職”という形で表面化しやすくなっています。

◆ 典型的なリベンジ退職パターン

リベンジ退職は、「会社にひと泡吹かせてやる」という意思から、いくつかのパターンに分かれます。

①繁忙期での突然の退職

注文が集中する時期や年末、決算期などの繁忙期を狙い、会社が最もダメージを受ける時期を狙って退職する

②SNSへの悪口などの書き込み

退職後すぐに職場の不満や人間関係のトラブルを詳細にSNSに投稿し企業イメージにダメージを与える

③引継ぎの拒否

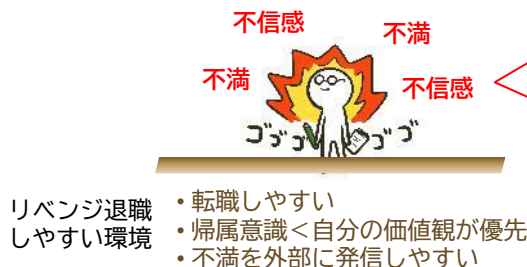
必要な引き継ぎをせず、業務に関する情報やノウハウを残さずに退職し職場を混乱させてダメージを与える

会社に強い不満を持って退職した人は、会社の内部データ、技術、経営戦略などを転職先に持ち出していくかもしれません。また、SNSなどで前職の企業・上司等に対する誹謗中傷を行うこともありえます。一度流出してしまった情報やイメージを回復するのは困難なため、会社側にとってダメージが大きいです。

◆ リベンジ退職の予防法

ではリベンジ退職を予防するためにはどうしたら良いのでしょうか？

最も大きな要因は、労働者が会社に大きな不満を持っていることです。会社はリベンジ退職を深刻に受け止め、労働者が不満を溜め込まないようなコミュニケーションを取っていくことが大切です。具体的には、普段からコミュニケーションを密にとり、待遇改善を行う、結果だけでなくプロセスや努力も評価する、多様な成長機会の創出を行います。



不満や不信感の原因

- 労働条件が期待していたものと違う
- 上司と部下のコミュニケーション不足（言っても無駄、と思われてしまう）
- 成長できる機会がない
- 評価制度への不満

リベンジ退職しやすい環境のうち、会社が関与できるのは「SNS・口コミサイトでの情報発信」です。就業規則に、SNS・口コミサイトへの会社に関する書き込みを禁止すること、退職後であっても在職中に知り得た情報を外部に発信してはならないことを規定し、在職中から情報発信に関する指導を行い、不当な情報発信を許さない環境を作ります。入社時、退職時に秘密保持契約書を結ぶことも一定の抑止力になります。

引継ぎの拒否についても、就業規則に退職・異動に伴う引継ぎは義務であることを明記しておきます。保有する有給休暇を使って退職申出後に出不社しないケースもありますが、これを防ぐためには有給休暇を積極的に使ってもらうことが有効です（2025/3号のQ&Aもご参照ください）。

リベンジ退職の会社へのダメージは計り知れません。労働者とコミュニケーションを密にとり、安心して働ける環境を作ること（＝心理的安全性の確保）が大切です。

組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆社員に裁量権を与えて自由に仕事をさせることは吉か凶か

社員に裁量権を与えて自由に仕事をさせることは社員の成長ひいては会社の業績アップにつながるのでしょうか？今回はこの点について考えてみたいと思います。

社員を評価し裁量権を与えることは問題ありませんが、裁量権を与えたことによって一切の指示を止めてしまう会社が多いです。「だって裁量権を与えたんだから」との声が聞こえてきそうですが、実はこれが大きな誤りです。**裁量権を与えることと指示を断つことは同じことではありません。**裁量権を与えても、社員の努力が間違った方向に進まないよう会社は適切な道を示さなければなりません。社員に任せるだけでは思いがけぬことが起こり、結果として会社に悪い結果をもたらしてしまうことがあります。

アメリカのあるコールセンターでは、顧客満足度向上のために電話に迅速に対応しようという方針を打ち出し、電話の応答回数を給与に反映するシステムを導入しました。するとオペレーターは応答回数を増やすために電話を手短に切るようになりました。オペレーターとしては最善の行動をとっているのですが、結果として顧客満足度の低下を招く事態となってしまいました。またインドでは、コブラが増えて危険と考えた政府がコブラをつかまえてその死骸を持ってきた人に賞金を出す制度を作ったところ、コブラを養殖する人が現れました。そのため政府は賞金を廃止しましたが、その結果養殖場が放置されてコブラが以前よりも増えてしまったのです。このインドの事例でも、個人単位で考えれば養殖をすることはある意味合理的といえることができますが、全体を見れば悪い結果となっています。このように個々で見ると正しい対応をしているのに全体でみると悪い結果となってしまふことを「合成の誤謬」（ごうせいのごびゅう）といいます。

これらは極端な例ですが、社員に裁量権を与えて放置すると、同様のことが起こってしまうのです。したがって、**裁量権を与えても適切に指示を行って努力の方向を示し、「合成の誤謬」を防ぐことが大事です。**



ちょっとモヤっとQ&A

第18回 不正があった場合に退職金を減額できるか

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

相談

ベテラン社員のAさんは、得意先から接待を受け金品を收受し、その見返りとして得意先に有利な内容の発注を繰り返していたことが発覚し、懲戒処分となり退職しました。退職金を減額することは可能でしょうか？



退職金には「賃金」と「功労報償」の2つの性格がある

会社に損害を与える行為を行った社員に対して多額の退職金が支給されるとモヤモヤしてしまいますね。

退職金を設けるかどうかは会社の自由ですが、退職金制度を作った場合は就業規則に記載しなければならず、就業規則に規定すると労基法上の「賃金」となり、労働者の権利として保障されます。一方で退職金には長年の功労に報いるという「功労報償」的な性格もあります。**退職時に非違行為等が存在する場合、「功労報償」に基づく評価(＝減額)がどこまで許されるのか、という問題が生じます。**

判例では、**懲戒処分等によって退職した場合に退職金を不支給(又は減額)にすると就業規則に明示したうえで、賃金の後払い的性格があることを考慮し、労働者の長年の功労を抹消または減殺してしまうほどの著しい背信行為である場合**にのみ、退職金を不支給又は減額とすることが認められる、と判断しました。ご相談のケースでは、金品の收受および会社にくれた損害の程度が、功労を抹消する程度であったかどうかを検討し、退職金を減額するかどうか判断することになります。

まとめ：退職金も労働条件の1つ。会社の裁量で自由に減額できるわけではない。

人事労務トピックス&4コマ漫画

職場における熱中症対策の強化に関する資料が掲載されています

4月15日「労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が公布されました。この改正により、熱中症のおそれのある作業を対象に、次の3つが罰則付きで義務付けられます。

※熱中症のおそれのある作業

WBGT（湿球黒球温度）28度または気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して1時間以上または1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるもの

◆ 義務付けられた対策

- ① 早期発見のための体制整備
- ② 重篤化を防止するための措置の実施手順の作成
- ③ 関係作業員への周知

◆ キャンペーン期間（5～9月）にすべきこと

- ① 暑さ指数の把握と評価
- ② 測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

暑さ指数の提言、休憩場所の整備、服装、作業時間の短縮、プレクーリング、水分・塩分の摂取、暑熱順化への対応、健康診断結果に基づく対応、日常の健康管理、作業中の労働者の健康状態の確認、異常時の対応

◆ 参考サイト

STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン（職場における熱中症予防対策）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116133.html>

学ぼう！備えよう！職場の仲間を守ろう！職場における熱中症予防情報

<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>

コンビニバイトの面接



From the EDITOR'S DESK

先日プランターにミニトマトと大葉を植えました。毎日水をあげ、ベランダの日当たりの良い場所に置いて育てています。ミニトマトは順調に育ってきたのですが、大葉の方は一向にうんともすんとも言いません…ホームセンターで買った栽培キットを使っているのに発芽させられない園芸オンチですが、果たしてミニトマトは無事に実がなるのでしょうか?! ちなみに去年はオクラに失敗しました💧

クールビズが流行語になったのは2005年。たった20年間でクールビズどころではない猛暑になってしまいました。変化の速さ大きさに若干の怖さを感じつつ、変化に合わせて柔軟に仕事も生活も対応していきたいと思いました。今月もお読みいただきありがとうございました。

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

