

LEGAL REPORT

「企業防衛と交通事故」

2015.05.18



おかやま番町法律事務所
弁護士 小野 裕 司

□主な経歴

S58.05.25 高梁市生まれ

H14.03 高梁高校卒

H19.03 同志社大学文学部卒

H23.09 司法試験合格

H23.11 司法研修所入所

H24.12 弁護士登録

猪木手島法律事務所勤務

H26.4 おかやま番町法律事務所
に合流

1 はじめに

従業員が交通事故を起こした場合、企業には、業務のオペレーションの乱れ、自動車の修理費用や保険料上昇などの負担とともに、相手方に対する法的責任（損害賠償責任）が発生する場合があります。

そこで、企業防衛という立場から、どのような場合に損害賠償責任が発生するのか、講じておくべき対策はどのようなものか、説明

させていただきたいと思えます。

2 損害賠償責任の根拠

(1)従業員の交通事故によって企業が損害賠償責任を負う法的根拠としては、使用者責任（民法715条）と運行供用者責任（自賠法3条）の2つがあります。
(2)使用者責任は、被用者が事業の執行について他人に損害を与えた場合に、使用者が被用者と連帯して損害賠償責任を負うという制度です。

使用者責任が成立するためには、従業員の過失による交通事故が、企業の「事業の執行について」生じたことが必要ですが、この要件は被害者救済の見地から広く解されています。

(3)運行供用者責任は、自動車の運行供用者が、その自動車の運行による人身事故について責任を負うことを定めたものです。

「運行供用者」とは、自己のために自動車を運行の用に供するものであり、具体的には、自動車の保有者や使用者がこれにあたります。

また、運行供用者である

と認められれば、原則として責任が認められ、免責されるためには運転者の過失がなかったことなどの免責要件を立証する必要があります。

3 具体例と対策

(1)では、どのような場合に、使用者責任や運行供用者責任等の企業責任が認められるのか、具体的に見ていきます。裁判所は、企業の責任を広く捉える傾向にあります。

①まず、社用車使用中の事故は、従業員が勤務時間外などに社用車を無断で使用した場合についても、企業責任を認めた裁判例が非常に多いのが現状です。

②自家用車であっても、業務中業務上の使用を会社が認めていた場合は、企業責任が認められるのが通常です。

③自家用車が通勤目的のみに用いられており、業務に使用されていない場合には、企業責任は否定されません。しかし、マイカー通勤を会社が認めている場合に、少数ながら企業責任が認められた例があります。通勤手当としてガソリン代

が支給されていたかといった事情が考慮されているようです。

(2)以上の状況からすると、まず、社用車運転時の事故について、企業が責任を免れることはなかなか困難です。しかし、業務外で使用された場合に責任に問われないよう、社内ルールの明確化や鍵の保管を厳格にするなどの対策が必要です。

そして、自家用車の業務上の使用を認める場合には、企業責任が認められた場合に備え、任意保険への加入を義務づける必要があります。通勤目的での自家用車の使用を認める場合にも、車両整備費用やガソリン代の支給をしていると企業責任がみとめられた例がありますから、任意保険への加入を義務づけるなど注意が必要です。

4 ドライブレコーダ活用

ドライブレコーダは、搭載されたカメラによって衝突や急ブレーキ等の一定の強さ以上の衝撃を検知したときに、その前後の映像を保存するものです。

当事者双方が、交差点青色信号進入を主張している場合など、事実関係の認識に食い違いがある場合に、真実を客観的に示すことができ、裁判に提出できれば決定的な証拠になります。

交通事故は、企業に多大な責任を負わせる可能性があると同時に従業員の一生を左右する場合もあります。そして、裁判においても証拠関係次第では裁判所から事実と異なる不利な認定をされてしまう可能性があります。自己防衛のためにドライブレコーダの導入を積極的に検討していただきたいと思います。

なお、ドライブレコーダには、映像が記録されることで運転手の意識が高まり、事故抑止効果があるといわれています。

5 事故時の制裁について

(1)事故を起こした従業員に対する罰金制度を導入している企業は少なくありません。しかし、罰金制度には問題点もあり、導入には注意が必要です。

(2)民法715条では損害賠償を負担した企業側が従業員に対して求償することができます旨定めています。しかしながら、この求償権は限定的に捉えられています。すなわち、企業活動により収益を上げる企業と、賃金のみで指揮命令に従わざるを得ない被用者の立場に鑑み、信義則上妥当と認められる場合に求償権が認められると考えられています。

また、労働基準法第16条では、「使用者は、労働

契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない」と定められています。つまり、あらかじめ賠償額を定めるのは法的に問題があるということですので。例えば、保険料をおさえるために免責金額を高額に設定して、免責分を事故をした従業員に負担させることは問題があります。

(3)就業規則に罰金規定を定める場合、「第〇条 従業員が故意または重過失によって会社に損害を与えた場合は、その相当分を賠償させることがある」とすれば、求償権行使を定めた民法715条の趣旨に合致し、また予め金額を定めないことで労働基準法上も問題になりませんので、法的問題をクリアできることとなります。

(4)なお、罰金規定によって、相手がいけない事故の場合は報告しない従業員や、当て逃げをしてしまう従業員がでてくるというリスクがあることにも注意が必要です。

6 参考文献

「交通事故リスク対応型管理」(中央労働災害防止協会)を参考にしました。

(2015.05.18)