

総務の 365日

自転車通勤における 企業の対応

執筆：『月刊総務』編集長 豊田 健一

昨今のエコブームや健康志向の拡がりに加え、東日本大震災で公共交通機関が長時間に渡ってマヒしたこと等もあり、都市部を中心に自転車通勤を始める人が増えています。一方、自転車による事故の報道も多く見られるようになり、今や社会問題となっています。警視庁のデータによると、交通事故全体に占める自転車関与事故の割合は、全国で約2割に上っており、こうした背景から、2015年6月には道路交通法も改正されるなど、自転車のルールも大きく変わりました。

自転車通勤を認める企業にとっては、従業員が自転車事故を起こした場合、責任を問われる場合があります。そこで今回は、自転車通勤における企業の対応について、その問題点と対策をご紹介します。

問題点① 通勤途上の事故

従業員が自転車通勤をする際、まず心配されるのが通勤途上の事故の問題であり、直接的にはそれが通勤災害となるか否かという点です。まず、通勤災害として認められるためには、労働保険法の通勤の定義に当てはまる必要があります。併せて通勤と災害との間に因果関係がなければ保険給付の対象とはなりません。また、通勤が「合理的な経路および方法」により行われている必要があります。企業としては自転車通勤者に対して、こうした通勤災害に関する基本的なルールを説明し、リスクについて理解させておくことが求められるでしょう。

一方、従業員が加害者となり、他人にケガを負わせることから、その場合の損害賠償についても考えておく必要があります。この損害賠償は、基本的には従業員がその責任を負うこととなりますが、それが果たせない場合には雇用主である企業が責任を追及されることがあります。

問題点② 通勤費の取扱い

実務上問題となるのが通勤費の取扱いです。勤務先に届出を行わずに自転車通勤を行うことで、公共交通機関などの定期代をそのまま受領しているという例が少なからず見られます。自転車通勤の事実を報告せず、通勤費を受け取り続けることは不当利得であると考えられることから、手当を見直すなどの対応が求められます。

問題点③ 駐輪場の確保

放置自転車の問題についても注意が必要です。自転車の違法駐輪を黙認することがあれば企業の管理責任が問われます。企業が自転車通勤を認める場合、企業側で駐輪場を用意するか、あるいは従業員に確保してもらい、その証明書を提出させたいうえで自転車通勤を許可するなどの対応が求められます。

自転車通勤を認める場合の対応

前述のとおり、自転車通勤を認める場合、様々な問題をクリアしておかなければなりません。自転車通勤を許可する基準として、安全運転教育の受講だけでなく、実際に事故が発生した場合に備えて民間保険への加入を義務付けておく必要があるでしょう。通勤費は賃金規程等の定めに基づいて支給されますが、自転車通勤についてはマイカー通勤と違い規程・ルールを設けていない企業も多いことから、そもそも自転車通勤手当を支給するか否かを検討する必要があります。また、自転車通勤を許可する際の申請手続などを明確に定めておく必要があり、併せて関連する書式（自転車通勤許可申請書等）を用意しておかなければなりません。こうした手続を明確にしておくことで、企業の管理下で自転車通勤が行われていることを従業員へ示すことにもつながります。

自転車通勤を認めない場合の対応

事故などのリスクの高さから、自転車通勤を認めないという方針も考えられるでしょう。その場合、その旨を従業員に周知しておく必要があります。自転車通勤が禁止されているという意識が薄れ、無断で自転車通勤をする従業員が出てくることも考えられるからです。自転車通勤を認めない場合、例えば、就業規則の服務規定の中に自転車による通勤をしてはならない旨を定めておくことが求められます。併せて従業員がそれを守らなかった場合、懲戒処分ができるように就業規則の懲戒規定を対応させておきましょう。

自転車は環境に優しく、健康促進にも良い乗り物である反面、事故や放置などにより企業にとってリスクとなることもあります。自転車通勤を認める際は、明確なルールの下に管理するなどして、リスクを低減するための対策を万全にしておきましょう。



豊田 健一

『月刊総務』編集長

●早稲田大学 政治経済学部 卒業 ●株式会社リクルート入社 経理、中途採用媒体の営業、総務、販売会社の計数管理を担当 ●株式会社魚力入社 総務課長として本社移転、株式公開を経験 ●ウィズワークス株式会社入社 日本で唯一の総務専門誌「月刊総務」の編集に携わり、社内広報の研究とコンサルティングも担当 ●2012年6月より、「月刊総務」編集長、ナナ総研主任研究員に就任。



株式会社KDDIエボルバ様
 〈オフィス移転の狙い〉

- ①採用活動に困らない魅力的な職場環境にしたい。
- ②従業員の一体感があり
 働きがいを感じられる職場風土にしたい。

■ 採用センター



◀ 地下鉄駅直結のB1フロアに当社グループで初めて、採用面接を行う専用のスペースである「採用センター」を設置しました。駅の利用者にもデジタルサイネージで会社PRをしています。



◀ カフェのような面接室になっています。

採用面接を受けられたほとんどの方にオフィス見学をいただいています。メディアにも取り上げられ、応募者は当初目標の2~3倍を確保できています。

■ リフレッシュスペース



最もゆったりできるラウンジスタイルから、靴を脱いでリラックスできる量の小上がりタイプ、カフェテーブル、ファミレスのようなソファ席など様々なスタイルのスペースを用意。気分や好みに合わせてリフレッシュスペースも選べるようにしています。

「こんなところまで配慮してくれたの!？」と従業員からの声を聞き、こだわって作ったスペースが評価され大変嬉しく思っています。

■ ロッカースペース



◀ ブーツ用のシューズロッカーも完備!

充実のロッカースペースはこだわりが満載。大きな鏡を設置して、身だしなみを整え、コンタクトセンターでありながら、目の前にお客様がいらっしゃるという意識を心がけた対応を行っています。

■ こだわりのオフィス名称とシンボルツリー



◀ オフィスの名称は「Work Forest」。社員公募のアイデアの中から決めました。福岡オフィスの一体感に繋がっています。

(ワークフォレスト)



◀ リフレッシュスペースの中央に植えられたシンボルツリー。その名も「原点回木」。このオフィスにかけた思いを常に思い出しながら、一体感の醸成に役立っています。

当初の狙い以外にも、あらゆるところにオフィスの効果が出てきています。

お客様情報

株式会社KDDIエボルバ 九州・四国支社

所在地: 福岡市中央区渡辺通2-1-82 電気ビル共創館8F

設立年: 1996年

従業員数: 約3,000名

事業内容: コンタクトセンターアウトソーシング等