

### 自転車通勤に関して

#### －自転車通勤における労務管理上の注意点－

地球環境問題と健康志向を背景に最近、自転車による通勤が増えています。奨励金などを支給し、自転車通勤を促進している会社もありますが、自転車通勤には危険が伴いますので注意する必要があります。

#### ◇自転車は「軽車両扱い」の把握

自転車は軽車両として扱われますので、飲酒運転や信号無視等の違反行為には道路交通法が適用され、刑罰の対象になる事を理解しておく必要があります。

#### ◇通勤災害の定義の把握

労災保険法では、「通勤とは労働者が就業に関し、次に掲げる移動を合理的な経路及び方法により、行うことをいい、業務の性質を有するものを除く」とされています。次に掲げる移動というものは

1. 住居と就業の場所との間の往復
2. 就業の場所から他の就業の場所への移動
3. 1.に掲げる往復に先行し、または後続する住居間の移動

とされており、電車等に比べ自由度の高い自転車通勤は、寄り道等により合理的な経路を外れる可能性もあり、労災保険の適用が認められないケースの発生が予想されます。まず、従業員に対して通勤災害に関する基本的な定義を理解してもらうことも重要になります。

#### ◇従業員が加害者になるリスクの把握

自転車通勤において従業員が事故の加害者となり、他人にケガを負わせてしまうケースも予想されます。基本的には従業員が責任を果たすこととなりますが、責任が果たせない場合は、使用者責任のある会社が責任を追及されるリスクも念頭に入れておかなければなりません。会社は万が一のリスクに備えて少額賠償責任保険等に加入するなどの措置も必要になるでしょう。

会社としては、社内規定、自転車通勤を認める統一ルール（通勤費の扱いや保険加入義務等）を整備したうえで、自転車通勤の導入を決定することが労務管理上、重要になります。

### 有期労働契約の雇止め

#### －判例に見る判断要素－

#### ◇京都新聞COM事件（京都地裁 平 21.4.20 決定）

この判例は、有期雇用契約を繰り返し更新してきた労働者の雇止めについて、契約更新への合理的期待権があるかどうか争点となった事案です。

『申立人2名は、別の子会社に移籍後も有期雇用契約を繰り返し更新され、7年10ヶ月ないし4年11ヶ月の雇用を継続されていた。賞与支給額の算定および年休付与日数の取扱いでは勤続年数が通算されており、また、担当業務は会社にとって重要かつ永続的に行われることが予想されるものであった。裁判所は、申立人は雇用継続に対する正当な期待が生じていたものといえるとして、雇止めは客観的合理的理由を欠き、社会的相当性のないものとして無効であるとした』

この判例においては、別の子会社に移籍する前の勤務実態を重視して継続雇用の期待を認めた点が先例的意義を持つといえます。

過去に雇止めについて争われた裁判例をみると、次の要素を用いて当該契約関係の状況を総合的に判断しています。

1. 業務の客観的内容についての正社員との同一性の有無等、従事する仕事の種類・内容・勤務の形態
2. 嘱託・非常勤等、契約上の地位の性格、労働条件についての正社員との同一性の有無
3. 継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度、雇主側からの説明等
4. 反復更新の有無・回数、勤続年数等、契約更新の状況、契約更新時における手続の厳格性の程度
5. 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等
6. 有期労働契約を締結した経緯など、その他の要素

契約期間の終了に制約を加えて、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めの可否を判断し、結果として雇止めが認められなかったケースも少なくありません。有期労働契約の締結、更新の際には以上のことに十分注意して、雇止めをめぐるトラブルの防止に努めましょう。

### 《声》

ある建設会社会長の言葉です。「勝負は四分六分でこちらがやや不利の時間が一番面白い。五分五分では勝ち負けが運次第だし、六分四分では勝っても当然。仕事も努力して四分六分に持っていかればこちらの勝ちだ」

会社規模が零細だった頃、受注の可能性が殆どない商談でも努力して四分の勝ち目になれば大抵何とか言ったと言います。大きな成果が期待される仕事ほど競争が激しくなるので、会長の言うことは当然かもしれない。

日常の職務においては、勝ち目が大きくないと喜んで取組む人が少ないそうです。五分五分の仕事でも失敗したら努力が無駄になると尻込みし、一分か二分の勝ち目では諦めてしまいう人が多いとの事です。

成功確率にこだわる会社や人は、大きな成果の獲得が難しくなるようです。会長の言葉には続きがありました。「六分四分以上の仕事ばかり狙っていた会社は成長しなかったな。人も四分六分に挑戦しないと他人から頼りにされないよ」

