

改正道路交通法と社内の 自動車等利用上の注意点

注目トピックス

01 | 改正道路交通法と社内の自動車等利用上の注意点

平成 25 年に改正道路交通法が交付されました。ノーブレーキ自転車への取り締まりや、無免許運転への厳罰化に対して、会社はどのように対応すればよいのでしょうか。

1. 無免許運転等の悪質・危険運転者への厳罰化
2. ノーブレーキ自転車への取り締まり強化
3. 一定の病気がある運転者に対する対策

上記のような改正道路交通法の改正ポイントのうち、労務管理上の注意点について解説します。

特集

02 | 昇給と昇格の違い

4月是一般的な昇給シーズンですが、「昇給」と「昇格」の違いはあまり理解されていません。この2つにはどのような違いがあるのでしょうか。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

改正道路交通法と社内の自動車等利用上の注意点

平成 25 年に改正道路交通法が公布されました。危険運転などへの厳罰化に対して、会社はどのように対応すればよいのでしょうか。

概要

近年、交通事故総件数は減少傾向を続けていますが、一方で「無免許運転」や「病気による発作」を原因とした重大事故が起きており、社会的に問題視されています。

これを受け平成 25 年 6 月に改正道路交通法が公布され、一部施行・運用が始まりました。通勤や営業などで自動車・バイク・自転車を従業員に使用させている会社も無関係ではありません。

改正道路交通法の改正ポイントのうち、労務管理上の注意点について解説します。

道路交通法改正のポイント

1. 無免許運転等の悪質・危険運転者への厳罰化 (2013 年 12 月施行)

無免許運転をした者・無免許者に車両を提供した者・同乗者などに対する罰則が、現行の「1 年以下の懲役または 30 万円以下の罰金」から「**3 年以下の懲役または 50 万円以下の罰金**」に引き上げられました。

2. ノーブレーキ自転車への取り締まり強化 (2013 年 12 月施行)

「ピスト」「フィクシー」などと呼ばれる「ブレーキがついていない自転車」について、警察官が運転を停止・中止させることが可能になりました。運転者が警察官の命令に従わない場合は **5 万円以下の罰金** が科せられます。

3. 一定の病気がある運転者に対する対策 (2014 年 6 月までに施行予定)

統合失調症・てんかん・再発性の失神・アルコールや薬物中毒などの病気にかかっている場合は、都道府県公安委員会が**運転免許取得・更新を拒否**できることになりました。

労務管理上の注意点

自家用車での通勤を許可している場合・社用車を従業員に運転させる場合・または従業員のマイカーを営業用に使わせている場合には、会社に「運行供用者としての責任」があることを会社は認識しなければなりません。

会社が業務上、自動車などの車両を使わせる場合には、会社に直接の過失がなくても賠償責任が発生する可能性があるため「**通勤を含め、業務に関連して車両を使用させてもよい労働者であるか**」をしっかりとチェックできる仕組みを備えておく必要があります。

具体的には以下のチェックポイントと対策を検討しましょう。

チェックポイント	対策
有効期限内の運転免許証を持っているか	運転免許証の写しを通勤申請時に提出させ、有効期限も管理する
自賠償保険だけでなく、対人対物事故補償のある損害任意保険に加入しているか	保険証書のコピーを提出させる。保険証書のないものには通勤や車両使用を許可しない
運転に支障を来す持病や病歴がないか	病歴申立書や質問票を提出させて、運転に支障ない状態であることを確認する
飲酒運転などの危険行動に対する認識が甘くないか	安全運転に関する社内教育
車両整備についての認識はあるか、違法な改造をした車両を使っていないか	車両整備に関する知識教育

交通事故はいつたん起きてしまうと重大な損害が発生させます。会社が負う安全配慮義務の観点からも、適法で安全な運転を社内全体に浸透させましょう。

昇給と昇格の違い

現在でも、「4月昇給」という文化を残している企業は多いでしょう。この「昇給」は「昇格・昇進」と、どう使い分けるのでしょうか。

はじめに

成果主義型・業績連動型の給与制度が一般化した現在でも、4月といえば「昇給や給与改定シーズン」という世間的な認識があります。年度初めが区切りとしてわかりやすいということもあるのでしょう。

ところでこの「昇給」と、昇給に似た言葉「昇格・昇進」では、どのような違いがあるのでしょうか。両者の違いを明らかにし、処遇の際にどのように使い分ければよいかについて解説します。

「昇給・昇格・昇進」の定義

【昇給とは】

「昇給」とは、一般に「**単なる給与金額・手当額の上昇**」を指します。基本給額の上昇に限らず、手当額が増えることも広く昇給の概念に含まれます。

【昇格とは】

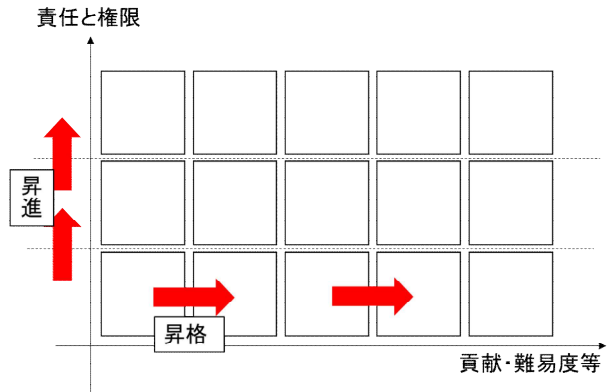
「昇格」とは、文字通り「格があがること」を指します。昇格するということは、その企業の仕事が「格付けされて」いることが前提となります。その「**格は企業への貢献度や職務の難易度・スキルレベルなどによって規定される**」ことが多いでしょう。昇格は、必ずしも「役付となる」ことを指さず、同職位内で水平的に移動をすることも含む点で「昇進」とは異なります。

【昇進とは】

「昇進」とは、一般的に「今よりも上位の職位（長などのポスト・役職）に就くこと」を指します。「昇格」が水平的な移動を含むのと比較すると、「昇進」は主に垂直的な移動を指すことが多いでしょう。**上位職に就くことで、新たな「責任と権限」が生じます。**

次項に「昇格・昇進」を図で説明します。

「昇格・昇進」の図解



上記の図のように「昇格」が水平的な移動を含み、「昇進」は主に垂直的な移動を指します。

「昇給」と「昇格・昇進」の違い

昇給が給与による「**処遇がアップすること**」を指す一方で、「昇格・昇進」は「**評価がアップすること**」を指します。通常評価と処遇は連動しますが、必ずしも一緒に変動するとは限りません。

つまり「**昇給のない昇格・昇進**」もあれば「**昇給しても昇格・昇進はしない**」ことがあります。世の中で言う「定期昇給」とは、勤続年数を企業の貢献度と見なし「昇格し、昇給した」場合もあれば、昇格を伴わず全体を底上げした「**ベースアップ**」の場合もあります。

昇給を公平で有意義にするためには「**職務の格付け**」と「**職位ごとの責任と権限**」の明確化が欠かせません。なぜ給与が上がるか（上がったか）・どうすれば「格が上がるか」「責任と権限をもっと与えられるか」の道筋をわかりやすくし、そのうえで昇給などの処遇と結びつけなければ、昇給は仕事への動機づけとして機能しにくいでしょう。

評価制度に関するご質問はお気軽に当事務所までお寄せください。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

未来経営の高山です。

先日の大雪では、道路は通行止めになるし、物流機能はストップするなど大変でした。ただ不謹慎ではありますが、私は小さいころから雪が比較的好きで、雪が降ると「かまくら」を作ったり、わざと雪の中を歩いたりするような子供でした。大人になった今でも雪道を四輪駆動の車で走るのが好きですし、雪かきもなぜか好きです。つつい隣の駐車場の雪までかいてしまいました。雪が溶けてなくなるのは、なんだかちょっと寂しい気持ちになります。

