

社労士 NEWS>>>

>>> 2023.7

発行 >>>

細川社会保険労務士事務所 URL : <https://hosokawa-sr.com>

〒980-0022 宮城県仙台市青葉区五橋1丁目1-58 ダイアパレス仙台中央216号

Tel > 022-343-7527 Fax > 022-343-7528 Mail > hosokawa_sr_office@sky.plala.or.jp

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 白ナンバー車のアルコールチェックの義務化
2. 安全衛生 > 新型コロナウイルス感染症の5類移行にともなう実務上の注意点
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 労務管理

白ナンバー車のアルコールチェックの義務化

2022年4月施行の道路交通法の改正により、白ナンバー事業者においてもアルコールチェックが義務化されました。また、同年10月から開始とされていたアルコール検知器によるドライバーの飲酒検査の義務化は「当面の間延期」とされていましたが、本年12月1日から義務化するとの方針を明らかにしました。

本稿では、義務化の対象となる企業、従業員が社用車で業務中に飲酒運転をした場合のリスクをご紹介します。さらには、義務化を機に企業が取り組むべきことの一つである就業規則の整備や従業員への明確な周知など、労務管理上の対策について解説していきます。

1. アルコールチェック義務化

これまでは運送業や旅客運送業などの、いわゆる「緑ナンバー」を対象として義務化されていたアルコール検知器でのチェックですが、安全運転管理者選任の義務がある「白ナンバー」の車を規定の台数以上使用する事業者も対象となりました。

【アルコールチェック義務化の対象 (安全運転管理者選任対象と同じ)】

- 乗車定員が11人以上の白ナンバー車1台以上を保持する企業
- 白ナンバー車5台以上を保持する企業

※オートバイは0.5台として換算
※それぞれ1事業所あたりの台数

現状では、安全運転管理者に対して、目視等により運転者の酒気帯びの有無の確認を行うこと、およびその内容を記録して1年間保存することが義務付けられています。

なお、アルコールチェックを行う安全運転管理者および副安全運転管理者の選任自体を怠っていると、50万円以下の罰金が科されることになります。

また、社用車で従業員が飲酒運転を行った場合、道路交通法の「酒気帯び運転等の禁止違反」として、運転者のみならず関係する対象者にも罰則が適用されることになります。

■ 道路交通法上の罰則

対 象	罰 則
車両等を運転した者	酒酔い運転…5年以下の懲役または100万円以下の罰金 酒気帯び運転…3年以下の懲役または50万円以下の罰金
車両等を提供した者	酒酔い運転…5年以下の懲役または100万円以下の罰金 酒気帯び運転…3年以下の懲役または50万円以下の罰金
酒類を提供した者または同乗した者	酒酔い運転…3年以下の懲役または50万円以下の罰金 酒気帯び運転…2年以下の懲役または30万円以下の罰金

2. 規程の整備と周知

「アルコールチェックを適切に実施すること」「酒気帯びには厳格に対処すること」について、社内規程に明確に記載しましょう。規程に盛り込むことで、従業員に対し、アルコールチェックの遂行を明確な業務指示として周知することができます。また、罰則を規定することで、企業としての方針を明確に示し、飲酒運転の危険性についての意識付けができるでしょう。

【就業規則 規程例】

(服務規律)

- ・酒気を帯びて運転しないこと。
- ・勤務開始時刻の8時間以内には飲酒してはならない。
- ・始業時、点呼時に呼気にアルコールが検出される状態でないこと。
- ・点呼の際のアルコール検知器を正確に測定し、正確に報告すること。

(懲戒)

- ・酒気帯び（点呼時に呼気にアルコールが検出される状態を含む）運転または飲酒運転を行ったとき。あるいは行おうとしたとき。
- ・点呼の際に正当な理由なくアルコール検知器による検査を受けず、または不正な測定や虚偽の測定結果を報告したとき。

3. さいごに

まず、①安全運転管理者の選定、②アルコールチェックの実施方法の構築、そして前項のように就業規則へ規定するとともに、別途、アルコールチェック運用に関する社内規程も作成すると良いでしょう。

この法改正は、白ナンバー車の飲酒運転の死傷事故事案を受けた対策として制定されました。義務化はまだ先のことと捉えるのではなく、更なる事故の悲劇を避け、企業や従業員を守るためと考えて、積極的に取り組みを進めていただければと思います。

2. 安全衛生

労働災害と安全配慮義務

厚生労働省は、令和4年の労働災害発生状況を公表しました。これによると、死亡者数は過去最少となったものの、休業4日以上死傷者数は過去20年で最多となっています。

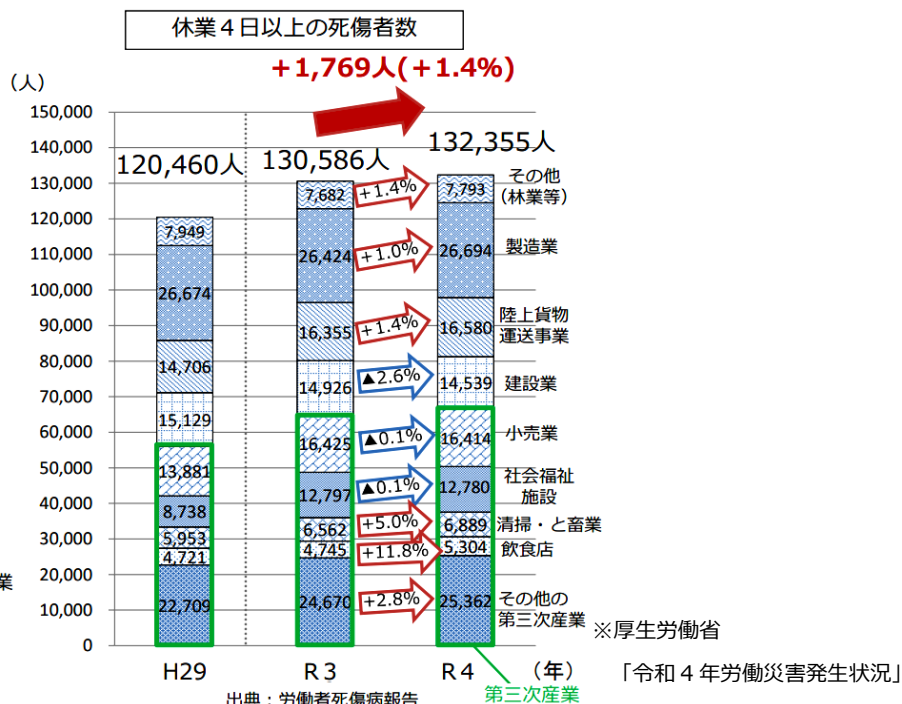
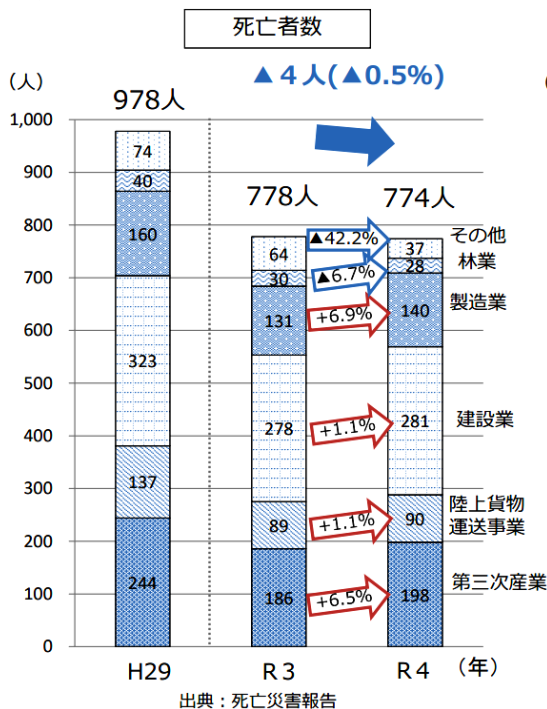
本稿では、令和4年の労働災害発生状況の分析結果をご紹介します上で、企業が労働災害を防止するために課せられる義務と責任について解説していきます。

1. 労働災害発生状況

厚生労働省が公表した令和4年の労働災害発生状況の集計によると死亡者数は前年より4人(0.5%)減の

774人、休業4日以上死傷者数は前年比1,769人(1.4%)増の132,355人となっています。

■死亡者数と休業4日以上死傷者数



なお、雇用者全体のうち60歳以上の高齢者の占める割合は18.4%、休業4日以上死傷者数のうち60歳以上の高齢者の占める割合は28.7%となっており、これから高齢化が進むにつれ、休業4日以上死傷者数増加が想定されます。

2. 労働災害における企業の義務と責任

労働災害が起きることのないように、企業は従業員に対して安全配慮義務を負っています。安全配慮義務とは、労働契約法第5条により定められている、使用者に課された義務のことで、企業は事前に労働災害を

予見・予防し、従業員の生命、身体、健康に対する危険防止に努めなければなりません。

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

従業員の病気やケガが労働災害として認められると、企業には以下の5つの責任が発生します。

責 任	内 容
刑事上の責任	危険防止注意義務を怠り従業員を死傷させた場合、業務上過失致死傷罪や労働安全衛生法違反に問われる可能性がある。
民事上の責任	労働災害で被災した従業員又は遺族から、不法行為責任や安全配慮義務違反で、損害賠償を請求される可能性がある。
行政上の責任	機械設備の使用停止や作業停止など、行政処分や行政指導を受けることがある。
補償上の責任	労働基準法や労働者災害補償保険法によって、治療と生活保護を目的とする補償が義務づけられている。
社会的な責任	上記 4 つの責任を負った企業は、世間から責任を追求されたり、批判されたりすることで、信用信頼を失う恐れがある。

※厚生労働省：「労働災害防止のために」

3. さいごに

労働災害を減少させるために国や事業者、労働者等が重点的に取り組む事項を定めた中期計画である「第14次労働災害防止計画」（令和5年度～令和9年度）の序文には「労働災害発生率（死傷年千人率）が高い60歳以上の高齢労働者の労働災害件数が増加しているほか、中小事業場における労働災害の発生が労働災害

の多数を占めており、中小事業場を中心に安全衛生対策の取組促進が不可欠な状況にある。」と書かれています。

前項の企業の義務を履行し責任を果たすために、高齢労働者の労働災害防止策、中小事業場の安全衛生対策について、真剣に向かい合うことが求められています。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「労働災害と安全配慮義務」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

高齢労働者の労働災害発生率は高いとありましたが、どのくらいの比率で、どういった内容があるのでしょうか。

A.

60歳以上の男女別の労働災害発生率（死傷年千人率）を30代と比較すると、男性は約2倍、女性は約4倍となっています。

高齢労働者の労働災害の特徴

- 休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっています。
- 「転倒」は、高齢になるほど労働災害発生率が上昇しており、高齢女性の転倒災害発生率は特に高くなっています。
⇒ 年齢の上昇に着目した対策は、転倒、墜落・転落で特に重要な課題です。
転倒については、女性の場合、60代以上（平均2.35）は20代（平均0.15）の約15倍で、墜落・転落については、男性の場合60代以上（平均0.91）は20代平均（0.28）の約3倍です。

3. 提 供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#00668 (全5ページ)	中小企業に賃上げは必要？ 会社負担が少ない「手当」を使ったアプローチ	・賃上げムードでも判断は慎重に！ ・今の賃金水準を確認し、賃上げの必要があるかを判断する ・「手当」で実質的な賃上げをする
#00669 (全5ページ)	2023年5月からコロナが5類に。 感染者の自宅待機やマスク着用の ルールはどうなる？	・制限が緩和されるからこそ明確なルールが必要 ・社員への自宅待機の命令は有効？ ・社員を休ませる場合、欠勤扱い（無給）は適法？ ・社員へのマスク着用の命令は有効？
#35124 (全6ページ)	領収書をなくしたら精算できない？ ～経費精算で知っておきたい基本情報	・なぜ、経費精算はしないといけないのか？ ・領収書を無くしたら請求できる？ ・締め切りが過ぎた未精算の領収書は請求できる？ ・電子データの請求書しか発行されない場合はどうする？ ・仕事の本を自分のスマホにダウンロードしたら請求できる？ 等
#35150 (全5ページ)	【経理人材の育成（1）】 経理管理職の最優先課題。経理負債の解消を考える	・経理負債の解消こそが、経理管理職の最優先課題 ・コトとヒトの2面から課題を捉えよう ・ヒトを重視した管理職の取り組み例 ・管理職だからこそ経理部を変えられる
#50525 (全9ページ)	EVシフトを先取りした自動車部品メーカーの 事業転換事例	・自動車のEVシフト、待ったなしです ・魚の養殖からマスクまで さまざまな新事業・業態転換事例 ・自動車部品産業への支援策

お気軽にご用命ください

TEL >>> 022-343-7527
FAX >>> 022-343-7528

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。