

通勤・業務中の飲酒運転防止に向けた企業の取り組み

- 4社に1社が交通違反・事故に対する懲戒処分の厳罰化など見直しを検討
- 職場での啓発など飲酒運転防止策を約5割が実施

『通勤と業務における自動車使用等の実態調査』

民間調査機関の（財）労務行政研究所（理事長：猪股 靖，東京都港区東麻布1-4-2）が行った、マイカーや社有車など通勤・業務で使用される自動車の管理等に関する調査の結果によると、最近社会問題化している飲酒・酒気帯び運転の防止に向け、懲戒処分の厳罰化をはじめとして、企業内での取り組みが徐々に進みつつある実態が明らかになった（調査期間は2006年10～12月）。

調査結果によると、通勤または業務での運転中の交通違反・事故に関して、2006年中に懲戒処分の見直しを行った企業は7.8%にとどまる一方、4社に1社は処分の厳罰化などの見直しに今後着手する意向を示している。また、業務時間外に起こした飲酒・酒気帯び運転での傷害事故に対する懲戒処分内容については、全体の4割が「懲戒解雇」と回答。「諭旨解雇」とする企業を合わせると、全体の半数強が解雇事由に相当としていることが明らかになっている。

調査要領

1.調査対象

当研究所会員事業所（定期刊行誌購読会員）のうち、東京都23区以外に所在する従業員数101人以上の本社・支社、工場、営業拠点から任意に抽出した2495事業所。

2.集計対象

調査対象企業のうち、回答があった204事業所（同一企業に属する複数の事業所から回答があった場合は、それぞれを1件としてカウントしている）。

■備考

回答があった204事業所のうち、マイカーでの通勤を認めているところは192事業所（94.1%）、マイカー通勤と業務での使用を認めているところは128事業所（62.7%）、業務で使用する社有車を保有しているところは192事業所（94.1%）となっている。

1 通勤または業務運転中の交通違反・事故に対する懲戒処分の見直し状況

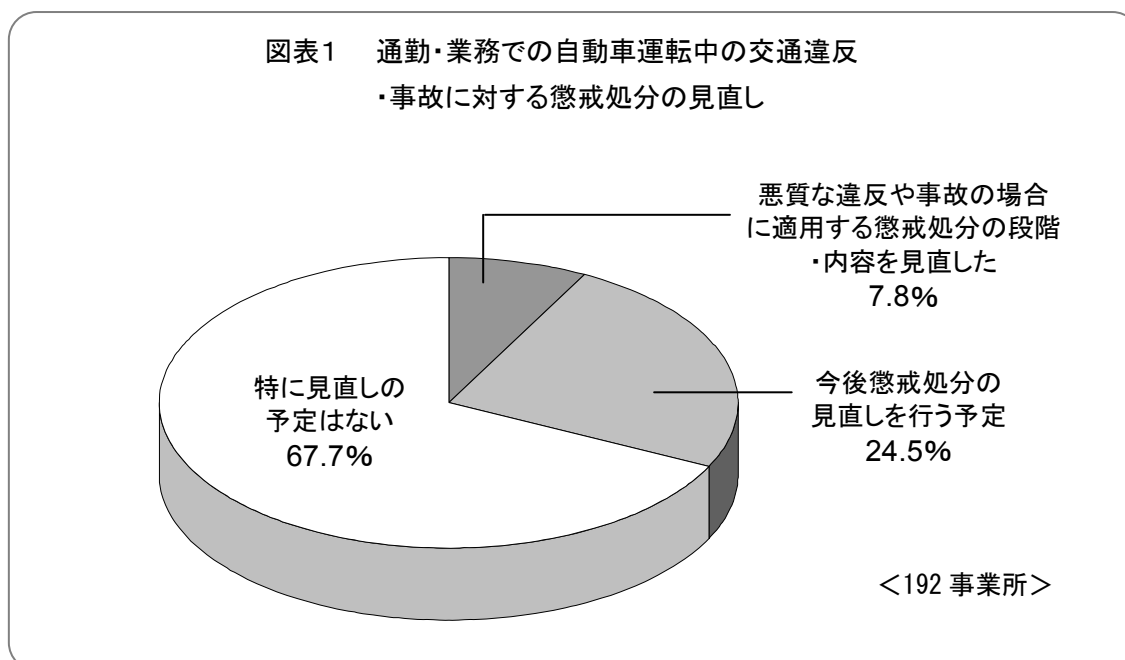
[図表 1]

「06 年中に見直し実施」は 7.8%。飲酒・酒気帯び運転の厳罰化が中心

今日、社会問題化している飲酒・酒気帯び運転事故の発生防止に向けた企業施策の一つとして、自動車運転中の交通違反・事故に対する懲戒処分の見直し状況を尋ねた。

集計結果によると、「2006 年中に懲戒処分の見直しを実施した」事業所は 7.8%、「今後見直しを行う予定（検討中）」は 24.5%で、残る約 3 分の 2 の事業所は「特に見直しの予定はない」との回答であった。

すでに実施、または検討中の見直し内容について回答が得られた中では、飲酒・酒気帯び運転に対する処分の厳罰化が多くを占めた。こうした違反が明らかになった場合、検挙された場合、事故を起こして相手を死傷させた場合など、それぞれ対象は若干異なるものの、これらを「懲戒解雇の対象として明記するよう改めた」という回答が複数みられた。



2 ケース別にみた社員の交通違反等に対する懲戒処分の適用 [図表 2]

「飲酒・酒気帯び事故で入院させた場合」は解雇相当とする事業所が 5 割に上る

次に、飲酒・酒気帯びにまつわる違反・事故の具体例を設定し、どのような懲戒処分が適用されるかを尋ねてみた。なお、企業が設けている懲戒規定では、個別のケースごとに処分を明文化している例は必ずしも多くなく、懲戒（賞罰）委員会等での協議を経て個別に処分を決める場合もある。こうしたことから、設問で掲げた違反事例についても、実際の状況・内容によって、同じ企業でも適用する懲戒の段階が異なるケースが考えられる。そこで、回答に当たっては、「情状により処分の重さが異なる場合は、最も重い処分が科された場合」を想定して答えていただいた。つまり、掲げた事例について懲戒解雇とする割合が最も高い場合でも、実際に自社で同様の事例が生じた場合は、情状等により処分の重さが変わる可能性がある点に留意していただきたい。

■事例①：マイカー通勤者が帰宅途上に飲酒または酒気帯び運転で検挙された場合

「懲戒解雇」とする割合が、一般社員で 25.7%，管理職で 27.7%と最も高い一方、「懲戒対象としない」とする事業所も 12.8%（一般社員・管理職とも同率）みられている。このほか、一般社員では「出勤停止」（12.2%）、「譴責」（10.1%）で 10%超の分布がみられるなど、ややバラツキのある結果となっている。

■事例②：業務時間外にマイカーで飲酒または酒気帯び運転をして事故を起こし、入院を要するケガを負わせた場合

この事例は業務時間外ではあるものの、状況によっては重過失致死傷または危険運転致死傷の罪に問われる可能性もある。こうしたことから、「懲戒の対象としない」とする割合は一般社員・管理職とも 7.8%と少数にとどまっている。適用される処分の段階でも、最も重い「懲戒解雇」の割合が一般社員 44.2%，管理職 45.5%と最多となっており、「諭旨解雇」と答えた企業を合わせると、全体の 5 割強が解雇事由に当たるとみていることが分かる。

図表2 ケース別にみた社員の交通違反等に対する懲戒処分の適用

－（集計事業所数），％－

区 分	合 計	懲戒対象 としない	譴 責	減 給	出勤 停止	降格・ 降 職	諭旨 解雇	懲戒 解雇	その他	
【事例①】マイカー通勤者が帰宅途上に飲酒または酒気帯び運転で検挙された場合										
事故の 当事者が	一般社員 の場合	(148) 100.0	12.8	10.1	6.1	12.2	4.7	8.8	25.7	19.6
	管理職 の場合	(148) 100.0	12.8	8.7	6.1	10.1	6.8	8.1	27.7	19.6
【事例②】業務時間外にマイカーで飲酒または酒気帯び運転をして事故を起こし、入院を要するケガを負わせた場合										
事故の 当事者が	一般社員 の場合	(154) 100.0	7.8	8.4	2.6	7.8	5.2	5.8	44.2	18.2
	管理職 の場合	(154) 100.0	7.8	7.8	1.3	7.1	7.1	5.2	45.5	18.2

- 【注】 1. 情状により処分の重さが異なる場合は、「最も重い処分が科された場合」を想定して答えていただいた。
2. 両事例とも「その他」の回答割合が 18～19%前後とやや多めになっているが、これらは「ケースバイケースで判断」「これまで同様の例がないため判断できない」「賞罰委員会で個別に判断」など、処分が特定しづらいというものである。

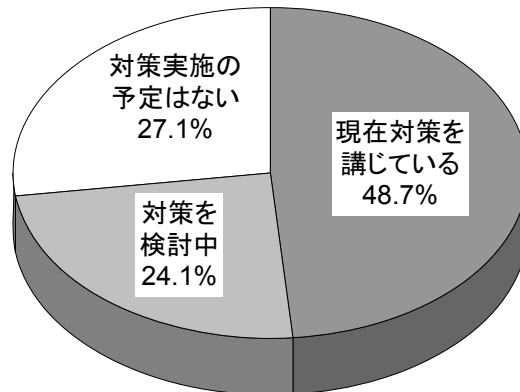
3 通勤・業務中の飲酒（酒気帯び）運転防止に向けた対策の実施状況 [図表 3]

約 5 割が何らかの対策を実施、職場レベルでの啓発活動が主流

懲戒処分厳罰化の動きがみられる通勤・業務中の飲酒・酒気帯び運転について、これらの防止に向けた各社の取り組み状況を尋ねた。

集計結果では、「現在対策を講じている」事業所が 48.7%，「対策を検討中」が 24.1%となり、合わせて全体の 7 割強が何らかの対策を講じることとしている。実施している対策の内容について、自由記入の回答では、職場レベルでの啓発・周知活動のほか、懲戒処分の厳罰化、安全講習会の実施、会社行事の酒席での注意・指導など多岐にわたる内容が挙げられていた。

図表3 飲酒・酒気帯び運転防止に向けた対策の実施状況



<199 事業所>

《回答事業所が実施している飲酒・酒気帯び運転防止対策の例（一部抜粋）》

- 警察交通課，交通安全協会から講師を招き定期的に交通安全講習会を開催中（業務で車両を運転する社員，事故や違反のあった社員は必ず出席）（製造業）
- 「飲酒運転は懲戒解雇」と社内で宣伝している（製造業）
- 注意喚起文書を全社員に通知，交通事故撲滅および飲酒運転追放のため誓約書署名（社有車運転者，マイカー通勤者は必須，他の社員は任意）（製造業）
- 会社行事等で集合する際に必ず飲酒運転禁止の話をし，ポスター等を掲示している（製造業）
- 就業規則に「酒気帯び・飲酒運転」の文言を明記し，懲戒対象であることを明確化（非製造業）
- 朝礼，部会等での唱和，全社員への飲酒防止ビデオ研修，会社駐車場での二日酔いチェック（非製造業）

本調査結果に関するお問い合わせ先

（財）労務行政研究所『労政時報』編集部 担当：原 健（TEL：03-3585-1300）

本プレスリリースは厚生労働省記者クラブのほか，クラブ加盟以外の媒体にもご案内申し上げます。

財団法人労務行政研究の概要

- ◆設立：1930年7月
- ◆理事長：猪股 靖
- ◆事業内容：人事労務専門情報誌『労政時報』の刊行，労働法など労働関係実務図書の発行，人事労務管理に関する調査。人事制度コンサルティングほか。
- ◆住所：〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2
- ◆URL：<http://www.rosei.or.jp/>