

車両（マイカー）管理規程

1 車両（マイカー）通勤の概要

(1) マイカー通勤の意義

労働者の自己車両での通勤（マイカー通勤）は、特に地方において、公共交通機関の整備が十分でなく、マイカー通勤を認めざるを得ない場合に多く取り入れられています。

(2) 使用者責任のリスク

マイカー通勤を認める場合、事故発生時の使用者責任がリスクとなり得ます。

通勤中の事故については、基本的に使用者責任を負わないと考えられますが、裁判例において、使用者がマイカーの業務での使用を認めていた等の事情がある場合には使用者責任が肯定されることがあるためです。

そのため、車両（マイカー）管理規程を作成する際には、使用者責任のリスクを軽減することに留意すべきです。

2 本書式作成のポイント

(1) マイカーの定義（第2条）

本書式では、労働者が、自らが所有または適法に占有（例：リース契約等）する、道路交通法上の自動車または原動機付自転車で通勤することを想定しています。

（原動機付でない）自転車通勤をしている労働者がいる場合、自転車事故も重大な損害を生じさせるおそれがあることから、「マイカー」の定義に含めることや、別規程を設けることも考えられます。

(2) 申請と許可（第3条）

マイカー通勤による事故発生時の使用者責任の

リスクを軽減する観点から、許可制にすることにより、日頃からリスク管理を行なうことが重要です。

申請書類には、有効な運転免許証や、自動車損害賠償責任保険証等の写し、任意保険の保険証の写しのほか、事故発生時に、労働者が全責任を負う旨の誓約書等を求めることも有効です。

(3) 遵守事項（第4条）

マイカーが、通勤のみならず業務にも使用されていた事案では、裁判例において使用者責任が肯定される傾向にあります。そのため、業務での使用を禁止しておくことが重要です（1号）。

また、使用者が業務での使用を許可していない場合でも、労働者が業務に使用することが常態化している事案では、使用者が業務での使用を黙認していたとみなされるリスクがありますので、注意が必要です。

さらに、通勤中であっても、外形上、職務の範囲内の行為とみられる場合、「事業の執行」にあたるとして、使用者責任が肯定されることもあり得るため、そのような誤解を生じさせる行為を禁止しています（2号）。

加えて、任意保険の加入を徹底するための規定（3号、4号）や事故の発生を未然に防ぐための規定（5号）を設けています。特に、通勤時の事故の原因が、過重労働（恒常的な長時間労働）等にあった場合、使用者にも法的責任が発生し得ると考えられますので、注意が必要です。

(4) 任意保険への加入義務（第5条）

任意保険として、対人損害賠償保険や対物損害賠償保険等があり、任意保険でカバーできる範囲に上限があるものから無制限のものまであります。特に損害額が膨大になるおそれが高い対人損害賠償保険については、無制限のプランに加入するこ

車両（マイカー）管理規程

（目的）

第1条 本規程は、車両（マイカー）管理について定める。

（マイカーの定義）

第2条 本規程において、「マイカー」とは、道路交通法第2条9号に定める自動車および同条10号に定める原動機付自転車で、従業員がこれを所有または適法に占有するものをいう。

（申請と許可）

第3条 マイカーによる通勤を希望する従業員は、別紙○に記載の必要書類を添付のうえで申請し、会社から許可を得なければならない。

（遵守事項）

第4条 マイカー通勤をする従業員は、次の各号を遵守しなければならない。

- ① マイカーを業務に使用しないこと
- ② マイカーに会社名を表示するなど、社用車と誤認される行為をしないこと
- ③ 任意保険に加入していない状態で通勤に使用しないこと
- ④ 任意保険を会社が無断で解除または変更しないこと
- ⑤ アルコールまたは心身の疲労の影響等により、正常な運転が困難な状態で運転しないこと

（任意保険への加入義務）

第5条 マイカー通勤をする従業員は、①自動車損害賠償責任保険、および②任意保険のいずれにも加入しなければならない（任意保険の内容の詳細については別紙○のとおりとする。）。

（会社の免責）

第6条 マイカー通勤時の事故について、従業員が全責任を負うものとし、会社は一切の責任を負わないものとする。

（許可の取消し）

第7条 会社は、マイカー通勤をする従業員が本規程に反した場合、またはマイカー通勤の継続が適切でないと判断した場合には、マイカー通勤の許可を取り消すことができる。

とを義務付けるべきです。

（5）会社の免責（第6条）

マイカー通勤時の事故について、労働者が全責任を負い、使用者は一切の責任を負わないとしています。これは、労働者に対する意識付けの観点からは、有用です。

もっとも、使用者責任が肯定された事案で、労働者から使用者に対する逆求償が肯定された裁判例もあり（最二小判令和2年2月28日）、使用者

責任が成立する事案では、当該規定が無効と判断されるおそれがある点に留意すべきです。

（6）許可の取消し（第7条）

通勤中に事故を発生させるおそれのある労働者にマイカー通勤を継続させて事故が発生した場合、安全管理の意識が低い使用者とみなされ、社会的信用を失うリスク等があります。そこで、第7条では許可の取消しについて定めています。

インターンシップ規程

1 インターンシップ制度とは

インターンシップは、①実施期間が短く、業務内容を紹介し、見学・体験させるに留めるもの（以下、「体験型」といいます。）と、②実施期間が長く、業務を実際に行なわせるもの（以下、「雇用型」といいます。）に分けられます。

①体験型では、㊦インターン生が「労働者」に該当すること（労働者性が認められること）による未払賃金・残業代等のリスク、㊧インターン生による不祥事（機密情報漏洩等）のリスク、㊨インターン中の事故やハラスメント等のリスクが考えられますので、これらのリスクに対応した規程を作成しておくべきです（㊨について、いわゆるパワハラ指針では、インターン生に対する言動にも必要な注意を払うことが望ましいとされてます）。

②雇用型の場合は、上記㊧㊨のリスク対応に加え、労基法を守らない「ブラックインターン」との風評被害を受けないようにするため、通常の雇用契約の場合と同様に、労働関係法令に沿った内容（労基法や最低賃金法等を遵守した内容）にする必要があります。

なお、インターンシップに関する労働者性について、通達によって、「一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生の間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ」とされていることに注意が必

要です。

2 本書式作成のポイント

本書式は、①体験型、②雇用型のうち、①体験型を念頭に作成しています。

(1) 目的（第1条）

第1条では、㊦のリスクを回避するため、目的につき、業務内容等を紹介し、見学・体験させること（労務提供ではないこと）を明記しています。

(2) 対象者（第2条）

たとえば、新卒採用を念頭に置く場合、対象者は学生に限定される旨を明記すべきです。もっとも、一般論として、高校生は知識や経験が十分に備わっているとは限らず、重大な過失行為（SNSによるインターンシップ状況の情報漏洩等）をしてしまうおそれが否定できません。第2条では㊧のリスクを回避するため、対象者を大学生または大学院生としています。

(3) 時間・日数（第3条）

インターンシップの時間・日数が多くなるほど、見学・体験の域を超え、労働をしていると判断されてしまうおそれが高まります。そこで、第3条では、㊦のリスクを回避するため、1日の実施時間を5時間（休憩時間を除く）とし、実施日数を3日以内と短期間に設定しています。

(4) 実施内容（第4条）

第4条では、㊦のリスクを回避する観点から、事前に実施内容の範囲を限定し、インターンシップの内容が「労働」に該当しないものに限る旨を明記しています。もっとも、労働者性は実態に基づいて判断されるため、使用者は、インターン生が規程に定められた内容のみを行なっているかについて、常に注意しておくべきです。

インターンシップ規程

(目的)

第1条 本規程は、インターン生に対して、一定期間において業務を紹介し、見学、体験する機会を与えることを目的とする。

(対象者)

第2条 インターン生は、大学生または大学院生とする。

(時間・日数)

第3条 インターンシップの時間・日数は次のとおりとする。

時間：午前11時～午後5時（1時間の休憩を含む）

日数：3日以内

(実施内容)

第4条 インターンシップの内容は、インターン生による会社経営、業務の見学および体験を中心としたものとし、労働に該当しないものに限る。

(無報酬)

第5条 会社は、インターン生に対し、名目のいかんを問わず、報酬を支給しない。

(秘密保持)

第6条 インターン生は、会社に対して、機密情報の秘密保持について誓約書を提出するものとする。

(傷害保険)

第7条 会社は、インターン生につき傷害保険を付保する。当該保険料は会社負担とする。

(相談窓口)

第8条 インターン生は、会社設置の相談窓口にご相談できるものとする。

(5) 無報酬 (第5条)

第5条では、㊦のリスクの回避を徹底するため、報酬を支払わないことを明記しています。

(6) 秘密保持 (第6条)

インターン生の多くは社会経験が少なく、また、情報管理の重要性についての認識が甘い可能性があります。SNSの利用等による機密情報の漏洩の危険は常に存在します。そのため、第6条では、㊦のリスクを回避する観点から、インターン生に秘密保持の誓約書の提出を義務付けています。

(7) 傷害保険 (第7条)

インターンシップ中に事故が生じた場合、イン

ターン生（またはその遺族）から、安全配慮義務違反に基づく責任を追及されるおそれがあります。

①体験型の場合、労災保険の対象外であるため、㊦のリスク対応として、第7条において、インターン生に傷害保険を付保することとしています。

(8) 相談窓口 (第8条)

㊦のリスクとして、不法行為責任を追及されるおそれや「ブラックインターン」といった風評被害を受けるリスクがあります。そこで、第8条では、インターン生のための相談窓口規定を設けることにより、こういった問題を自主的に解決する仕組みにしています。