

今月は井上弁護士が顧問先企業様の社内研修でお話した内容の中から皆様にとって身近な話題をご紹介します。

クラクションを鳴らさないとぶつけられた方が悪いのか？



車を運転していると、クラクションを鳴らすことがあると思います。みなさんは、クラクションをどのような場面でどれくらいの頻度で使用されますか。上品で控えめな島根県人と違って、関西方面に行くと、あちらの方々はクラクションをバンバン鳴らしてきます。大阪から移住して間がない頃は、私も大阪のノリでクラクションを色々な用途でたくさん鳴らしていましたので、家内にそのガラの悪さを叱られたものです(笑)。



ビーン！！おっさん信号変わったで。早よいかんかい

さて、そのクラクションですが、道路交通法(54条2項)では原則としてクラクションは鳴らしてはならないと規定されています。つまり、前の車の速度が遅いからクラクションを鳴らしたり、信号待ちで前の車が信号の変化に気付かないから鳴らしたりしてはいけないという事です。



クラクションを鳴らしていい場面とは？

しかし、全く鳴らしてはいけないということではなく、道路交通法54条1項では、クラクションを使用できる場所や機会について規定があります。

その規定によると、使用できる場所とは、①左右の見通しのきかない交差点②見通しのきかない道路の曲がり角、又は見通しのきかない上り坂の頂上で道路標識等により指定された場所、③山地部の道路その他曲折が多い道路について道路標識等で指定された区間における①②に該当する場合、④危険を防止するためやむを得ないときが挙げられます。実際の場面では、④の「危険を防止するためにやむを得ないとき」の解釈が問題になることが多いようです。

ちなみに、クラクションを使用してはならない場所で使用した場合には2万円以下の罰金又は料金が科せられますので、そういう理由で警察に捕まることもあることは頭に入れておいてください。

このように、クラクションはやたらめったら鳴らしてはいけないということですが、事故の際にクラクションを鳴らさなかったために、車をぶつけられた側にも過失が認められた事例があるのでご紹介します。

駐車場でクラクションを鳴らさなかったことが過失ありとされた事例

千葉地裁、平成23年10月18日

判決の事例で、事案は下の図の通りで、加害車両が駐車スペースに駐車しようとしてハンドルを右にまわしながら後退中だったので、被害車両は駐車場入り口付近で停止して加害車両の駐車が終わるのを待っていたところ、同車両が被害車両に衝突してきたものです。つまり、停止中の被害車両に加害車両が後退しながら衝突してきたものです。

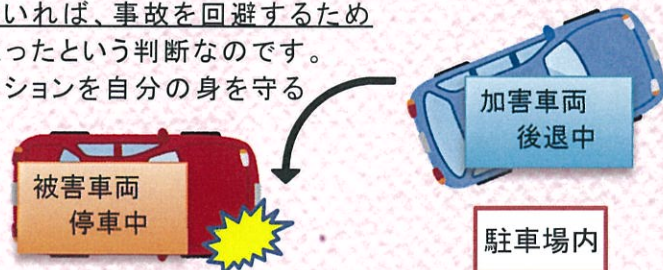
普通は停止している方には過失がないはずで、被害車両の過失はゼロで加害車両の過失が10のはず。しかし、この裁判では、被害車両3、加害車両7の過失が認められました。それはなぜでしょうか。

裁判所の判断は、加害車両は事故が起きてから初めて被害車両の存在に気づいたのであり、加害車両には後方の安全を確認して自車を後退させる注意義務に違反したといえるとして、加害車両に多くの過失を認定しました。

他方で、被害車両は、加害車両の駐車が終わるのを待つに当たって、加害車両の後退の妨げにならないような位置に自車を停止させておくべきであったのに、不適切な位置に自車を停止させた過失、及び、事故を回避するためにホーン(クラクション)を鳴らさなかった過失があると判断して、被害車両に3割の過失を認めたのです。

つまり、駐車場で停止中に、自車にぶつかってきそうな車がいれば、事故を回避するためにクラクションを鳴らす義務があり、被害車両はその義務を怠ったという判断なのです。

クラクションはやたらめったら鳴らしてはいけませんが、クラクションを自分の身を守るための防具として活用する義務があり、活用しなかったら自分が損をするということのようです。何だか釈然としないものがありますが、最近は駐車場で事故が増えているようですので、皆さんも気を付けてください。



法律相談 Q&A

中途採用の管理職の能力不足

Q. 当社には、管理職である営業部長として中途採用した社員がいます。しかし、採用から時間が経った今、当該社員が営業部長としてほかの社員をまとめたり、指導したりすることができていないようです。

当社としては、当該社員に、営業部長としての能力を發揮してほしいと、当該社員を採用しているので、その能力がないようなら、採用した意味がないと考えています。

このような場合に、いきなり当該社員を解雇することはできるのでしょうか。まずは配置転換などの軽い処分をしなければならぬのでしょうか。



今月のQ&Aは
高木弁護士が担当
いたします

A.

管理職でありながら、管理職としての職務遂行能力が不足する社員がいる場合、まずは注意や指導によって改善の機会を与えることが必要になります。一定期間経過しても改善がされない場合には、降格や配置転換といった処分を検討することになります。改善の機会を与えたり、軽い処分をしたりせずにいきなり解雇処分とすると、処分が重すぎるとして、解雇処分が無効であると判断されやすくなります。この対応方法は、中途採用された社員が管理職としての能力を欠く場合であっても、基本的には同様に考えます。

問題となるのは、社員を中途採用する際に、会社との間で職務上の地位や職務内容を限定して雇用契約を結んだ場合です。例えば、「営業部長」という地位に就くというように職務を限定し、営業部長としての能力を期待されて採用された場合には、営業部長としての能力と適格があることが雇用契約の内容となっています。

そうすると、仮に当該社員が営業部長としての能力と適格が不足している場合には、当該社員は雇用契約で定められた義務を果たせていないということになります。

このような場合、注意や指導によって改善の機会を与え、一定期間経過しても改善されない場合には、配置転換等の処分を検討することなく、解雇処分を検討することができます。

したがって、当該社員が管理職としての能力と適格が不足しており、そのことが、「業務遂行能力が劣り、向上の見込みがないとき」のような、就業規則で定める解雇事由に該当するのであれば、解雇をすることができるということになります。

なお、雇用契約において職務上の地位が特定されている場合に、会社が配置転換や降格によってその地位を一方的に変更することはできません。配置転換や降格を行いたい場合には、対象となる社員の同意が必要になります。

～駐車場変更のお知らせ～

2月1日より添付の場所へ駐車場を移転いたしました。ご不便をおかけしておりましたが、今後は新駐車場をご利用下さい。

中小企業に寄り添い

人々を幸せにしたい



弁護士法人

井上晴夫法律事務所