

災害時における従業員保護とリーガルリスクマネジメント

青山学院大学法学部教授・弁護士
藤川久昭

今般発生した東日本大震災は誠に痛ましいものであった。被害にあわれた関係者のみなさまのご心中、いかばかりか、心からお察し申し上げたい。しかし、今回の大災害が、われわれに大きな教訓を与えてくれたことも間違いない。すなわちCR（Crisis Response、危機対応）のあり方である。そこで本稿と本年3月での報告では、尊い犠牲のもとに成り立つ教訓のうち、「企業と雇用」に関して分析を行う。まず、「災害時における従業員保護とリーガルリスクマネジメント」について検討を行う。

〔1〕 安全配慮義務と災害対応

(1) 安全配慮義務法理

安全配慮義務とは労働契約関係にある当事者間に限らず、ある法律関係に基づいて社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随的義務として、当事者の一方又は双方が相手方に信義則上負う義務である。雇用関係においては、使用者が、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務である（労働契約法5条）。災害対応にあたり鍵となる法理である。

安全配慮義務については、どのような場合に違反したといえるか、が問題となる。これまでの判例、裁判例によれば、①労働者の健康状況を把握しているかどうか、②適正な労働条件を付与したかどうか、③適正な配置をしたかどうか、④医療的な措置をとったといえるかどうか、⑤その他、労働者に対する配慮的措置（負担軽減等の措置）をとったといえるかどうか、等が問われている。そして、安全配慮義務違反の有無を判断するに当たり気をつける点は、使用者が行うべき内容が労働者の状況に応じて個別に判断されることと、変動しうる点があるという点である。

このような法理であることから、使用者は、特に災害時のような、時々刻々と変化する状況の場合には、労働者の個々の状況を的確に判断し、柔軟かつ個別の対応を求められることになる。そして、安全配慮義務が、「特別な社会的接触の関係」、「労働契約に伴い」求められるものであることから理解できるように、正社員、パートタイマー等の直接雇用の方々のみならず、派遣労働者、下請け業者の労働者等、間接雇用の方々についても対応が求められる。さらに、安全配慮義務法理によれば、女性社員、高齢社員、障がい者を有する社員等、「脆弱」な立場におかれやすい従業員に対する配慮措置が、災害時には特に重要になる。

(2) 安全配慮義務に基づきとるべきとされる措置

それでは、使用者は、安全配慮義務に基づいて、具体的にはどのような措置をとるべきか？

まず、災害発生時の状況が不安定な段階には、情報収集等が困難なことも多々あるため、防災無線等、緊急時の情報収集手段を

用意しておく必要がある（上記①）。身体・生命に重大な危険が及ぶ場合には、すぐに避難させる必要がある（上記③）。帰宅措置をとるべきことも多いであろうが、災害場所によっては、安易な帰宅措置がかえってマイナスになることも理解すべきである。

次に、災害が一定落ち着いた段階での対応としては、まず、労働者の健康状況に十分な配慮を行う必要があるから（上記②④）、特に、一定の医薬品および飲食料を事前に用意しておく必要がある。次に、従業員の迅速な安否確認も求められるので（上記①）、普段からの連絡体制を整えておく必要がある。最後に、従業員保護に関する使用者の方針、意志決定が迅速に伝わるように、クライシスコミュニケーション体制を整えるべきである。

三番目に、災害自体が収束した後でも、職場施設の安全性を確認することを怠ってはいけない。例えば、耐震性等に大きな懸念のあるビルで働く等、身体・生命に重大な危険が及ぶと考えられる場合は、従業員は就労を拒否できる場合がありうる。したがって、可能であれば建築基準法、耐震改修促進法等を参照しながら、耐震性について迅速に対応をすべきであるし、少なくとも、可能な限りの転倒防止措置をとるべきである。災害でショックを受けた従業員のメンタルヘルスマネジメントも求められる。

〔2〕 労働者災害保険（労災）と災害対応

(1) 労災制度の概要

労災とは、業務上あるいは通勤上の傷病に対して、国からの給付（療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付）が得られる制度である。これは無過失責任であるから、使用者が安全配慮義務を怠ったか否かが問われるのではなく、客観的に、「業務」といえるか否か、「通勤」といえるか否かがポイントである。災害後の混乱状態にあっても、使用者は、出来るだけ迅速に申請をすべきである。なぜならば、各種の証拠、資料が乏しい中で、結局、記憶あるいは口頭の証言に頼らざるを得ないからである。もっとも、遺族補償給付申請の場合には、遺族の方のお気持ちへの配慮が必要である等、申請をなかなか進められない事情もある。しかし、少なくとも、遺族の方等に対して、労災によってきちんとした補償を行うとお伝えするとともに、証拠等散逸、記憶減退に対応するために、直ちに記録を作成すべきである。

(2) 業務災害

まず、業務災害といえるか否かについて、である。厚生労働省は、地震・津波等、それ自体は天変地異によるものでも、そのような危険な環境下で作業していたことは、業務上のものであるとしている。したがって、例えば、被災地の漁港で仕事をしていた従業員が、大きな揺れの後、自治体より津波にまきこまれても、業務災害とされる。また、津波の避難指示が出され、高台に避難

するために坂を駆け上がる最中にケガをした場合も、作中に地震や津波が発生したために避難することは、「仕事に付随する行為」と判断され、業務災害とされる。休憩時間中に事業場内で過ごして、事業場の設備や建物が倒壊するなどして負傷した場合には業務災害とされる。出張中に、純粋に私用で立ち寄った場所において事故に遭った場合、原則は労働災害とは認められないが、例えば、駅の入り口に近いところ等に立ち寄った場合等、出張に伴う通常の行動であるとも考えられる。

(3) 通勤災害か否か

次に、通勤災害といえるか否かについて、である。厚生労働省は、地震・津波等、それ自体は天変地異によるものであっても、通勤に伴う危険が現実化したものであれば、通勤災害であるとしている。したがって、通勤途上で津波警報が出たために避難することも、通勤に付随する行為であって、その途上でケガをした場合には通勤災害と認められる。会社を出て帰宅途中であろうという時間帯に、避難所に向かったため、いつもの通勤経路で帰宅していた場合、明らかに通勤とは別の行為を行っているという事情がなければ通勤災害と認定される。交通機関の運休により徒歩で帰宅せざるをえない場合も、災害時において求められる通勤手段であるから、遠回りであることが予め明らかであるような順路をことさらに選択したという場合でない限り、通勤災害とされる。もっとも、途中で明白な逸脱や中断があってはならない。例えば、通勤経路から離れた理容店に行き、洗髪中に地震が起り、洗髪台に頭をぶつけてケガをした場合は、通勤災害にならない。

【3】 賃金・休業手当と災害対応

(1) 賃金請求権の有無

まず、賃金請求権については、民法536条1項に基づき、当事者双方の責めに帰することができない事由によって、労働を履行することができなくなったときは、労働者は、賃金請求権を有しないこととなる一方で、民法536条2項に基づき、使用者の責めに帰すべき事由によって労働を履行することができなくなったときは、労働者は、賃金請求権を失わない。両規定は任意規定であるから、就業規則等に別段の定めがあれば、賃金請求権の発生を阻止したり、賃金を付与することが可能である。

この民法上の「責めに帰すべき事由」は、「故意過失これと同視出来る事由」とされ、使用者に責任を帰する場合に限られるから、災害による休業等の場合には、原則として、賃金請求権は発生しない。災害と関係してはいるが、会社に対応すれば事業が継続出来たにも関わらず、やるべきことをやらない等、会社の責任で事業が実行できない場合は別である。

以上の問題は労働が提供できなくなったときの賃金支払義務の有無であり、働かせた上での賃金カットの問題は別である。すなわち、賃金カットのための労働契約上の根拠が必要となる。なぜならば、金銭債権には不可抗力による免責が無いからである。

(2) 未払賃金の立替払い

次に、未払賃金の立替払いに関して、である。

第1に、労働基準法25条に基づき、使用者は、従業員が出産、疾病、災害等の「非常の場合の費用」にあてるために請求をする場合は、給料の支払目前であっても、すでに就労した分の給料を支払わなくてはならない。「疾病」は必ずしも業務上のものである必要はないとされるし、「災害」は洪水を合むとされるので、被災した従業員は、会社に対して、すでに働いた分に相当する給

料の支払いを支払日以前に受けうるのである。

第2に、賃金立て替え払い制度がある。これは、従業員の申請に基づき、独立行政法人労働者健康福祉機構が、未払賃金の立替払いを行うものである。立替払いを受けることができるのは、①1年以上事業活動を行っていた使用者が、②倒産した場合である。②には中小企業の事業活動が停止し事業を再開させる見込みがなく、給料の支払能力をと労働基準監督署が認める場合も含まれる。労災申請の場合と同様に避難先の最寄の労働基準監督署に行けばよく、申請に必要な書類が簡略化される等の措置がなされており、迅速に立替払いを受けられる。会社代表者が行方不明の場合でも、立替払いの請求は可能である。

(3) 休業手当請求権

三番目に、労働基準法26条に基づき、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の60%以上の手当を支払わなければならない。この休業手当請求権は、強行規定であり、絶対に払う必要がある。しかも、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」は、天変事変等不可抗力以外は、基本的に使用者の帰責事由になるという、非常に広い概念であり、注意が必要である。

例えば、工場の地盤が液状化してしまい、水道水ににごりが発生したり、また、電気やガスが不規則に断絶してしまうため、一時的に操業を停止し、従業員を休業させている場合はどうか？地盤の液状化によるライフラインの故障が、本当に震災によって不可抗力として生じたのか、あるいは普段の適切とはいえない管理が震災によって生じたと見るほうが妥当なのかによる。後者であれば、休業手当を支払う必要がある。災害により、原材料の供給先が被災してしまい、その原材料が調達できないと自社製品が製造できない場合であっても、取引先への依存の程度や輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、会社としての休業回避のための具体的努力などを総合して判断される。大型商業施設が営業停止の方針を打ち出し、そのため休業せざるをえない場合も、グループ内の他の店舗における就労の可能性がどうか、会社として休業回避のためにどのような具体的努力をしたか、といった点が判断基準となる。しかしこのような場合、一端廃店するというやり方もある。

計画停電時間帯については休業手当の支払いを要せず、それ以外の時間帯については休業手当の支払いを要する。また、1日休業とするときも基本は同じであるが、他の手段の可能性、会社としての休業回避のための具体的努力などを総合的に勘案し、計画停電の時間帯のみを休業とすることが会社の経営上著しく不適当と認められる場合には、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて、原則として「使用者の責めに帰すべき事由」による休業には当たらず、休業手当を支払わなくてもよい。

法令や行政の指示等に従ったことによる休業は、「使用者の責めに帰すべき事由」による休業とはみなされず、会社には休業手当の支払義務は生じない。災害の影響で自宅待機させる場合には、災害の影響が深刻で、客観的に見て実際に自宅待機を命じることがやむをえないという事情が生じているのであれば、休業手当請求権は発生しない。

【4】 東日本大震災と各種支援措置

最後に、災害に関しては、各種の支援措置がある。使用者としては、従業員保護のために、社会保険労務士等のように支援措置

に通曉した専門家を通じて、このような支援措置に関する情報をいち早くキャッチし、申請する必要がある。このような支援措置は、災害によって異なるであろうが、今後の参考のために、今回の東日本大震災に伴う各種支援措置を紹介する（なお、内容は平成23年5月時点のものである）。

(1) 雇用保険の特例

一番目に、雇用保険における特例である。

第1に、被災により休業を余儀なくされた事業主が、ハローワークで配布されている「休職証明書」を提出すれば、実際に離職しているかどうかを問わず、労働者は、雇用保険の基本手当である失業保険を受給できる（激甚災害法の雇用保険の特例措置）。福島第一原発の影響により避難指示地域および屋内退避指示地域にある事業所の労働者も対象である。

第2に、事業を休止・廃止した被災会社が災害救助法の指定地域に存在する事業所の場合には、事業主がハローワークで配布されている「離職証明書」を提出すれば、たとえ事業再開後に再雇用が予定されていたとしても、労働者が失業保険を受給することができる（災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置）。

第3に、災害による交通の途絶や遠隔地への避難などにより、居住地を管轄するハローワークに来所できないときは、近くのハローワークで失業給付の手続をすることができる。ハローワークに来所できない場合は、「失業の認定日の変更」ができる。

第4に、雇用保険の失業給付を受給している方が、災害のため、「失業の認定日」にやむを得ずハローワークに来所できないときは、電話などで連絡すれば、失業の認定日を変更することができる。ただし、労働者が上記の雇用保険の特例を利用した場合には、受給開始後に仕事に就いて雇用保険の被保険者資格を取得した場合でも、休業や一時的離職以前に雇用保険の被保険者であった期間は被保険者期間に通算されない。

(2) 労災保険の特例

二番目に、労災保険の特例である。

第1に、行方不明者については、1年後に失踪宣告が行われるまで死亡が確定しないことになるため、遺族補償給付が1年間支給されない事態となる。そこで今回の震災では、この期間を震災当日である3月11日から3か月間に短縮する措置がとられた。

第2に、今回の震災による労災請求は、全国すべての労働基準監督署で受付が行われており、労働局が実施している出張相談などの場でも、請求書を受け付けている。すなわち、東日本大震災により3か月間生死がわからない場合、又は死亡が3か月以内に明らかとなり、かつ、死亡時期がわからない場合である。

第3に、医師や事業主の証明を受けられない場合でも請求書を受け付けるとともに、ケガの治療や投薬については、「任意の様式」により医療機関で手続ができる。

第4に、社員証、賃金明細書などがなくても、労働基準監督署において、労災保険の対象か否か、労働者であるか否か、仕事や通勤が原因か否か、毎月の給与や賞与の額、家族の状況や生計の維持等についての聴取で良いとされる。

(3) 雇用調整助成金の特例

三番目に、雇用調整助成金における特例等である。

第1に、経済上の理由には、①交通手段途絶により従業員が出勤不可、原材料入手・製品搬出不可、来客がなく事業活動縮小した場合、②修理業者の手配や部品の調達が困難なため早期の修復が不可能であり、事業活動が縮小した場合、③法令上の制限が解除後も、風評被害により観光客減少、農産物売り上げ減少、④計画停電により事業活動が縮小した場合等が含まれる。

第2に、①青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野県のうち災害救助法適用地域に所在する事業所の場合、②①に該当しなくても、災害救助法適用地域所在の事業所と一定規模以上総事業量等に占める割合が3分の1以上の経済的関係を有する事業所の場合、③計画停電の実施地域に所在し、計画停電により事業活動が停止した事業所の場合には、最近3か月ではなく最近1か月の生産量などがその直前の1か月又は前年同期と比べ5%以上減少している場合には対象となる。平成23年6月16日までは、震災後1か月の生産量などが減少する見込みでも対象となった。なお①の場合は計画届の事後提出が認められる。

なお、雇用調整助成金は、あくまでも経済上の理由により事業活動が縮小した場合に利用できる制度である。したがって、震災による事業所の損壊が事業活動縮小の直接的な理由である場合は利用できず、雇用保険の特例による。

(4) その他特例

四番目に、その他の特例である。

第1に、被災者雇用開発助成金である。これは、岩手県、宮城県、福島県などの被災地域において職を失われた方、また、これまで被災地域で暮らしていた方で、震災後安定した職に就けておられない方を会社が雇用した場合に、50万円（大企業の場合）ないし90万円（中小企業の場合）の助成金が国から支給されるものである。ただし、平成23年5月2日以降に雇用したこと、ハローワーク等の紹介を通じての雇用であること、1年以上継続して雇用する見込みがあることなどが支給条件となる。

第2に、3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金である。これは、被災地において、大学等を卒業してから3年以内の方既卒者）も応募できる新卒向け求人者をハローワーク等に出し、その紹介を通じて実際に正規雇用した会社に120万円の奨励金が支給される（ただし、6か月以上雇用していることが条件である）。また、1つの会社につき10人まで請求することができる。

第3に、民間職業紹介の特例措置である。職業紹介会社や人材派遣会社が職業紹介のための新しい相談窓口を開く場合には、事前に許可を受け、または届出をする必要があるが、避難所で相談窓口を開く場合には、事前に避難所を管理する自治体の了解を得るなどすれば、許可や届出が不要とされた。

【参考文献】

※紙幅の都合もあって詳細な文献引用は行えなかった。本稿作成にあたり、特に参照した文献は下記の3文献である。
・野川忍『Q&A震災と雇用問題』商事法務（2011）
・竹内朗編『Q&A東日本大震災と事業継続の法務』商事法務（2011）
・労務行政研究所編『人事担当者のための震災対応の実務』労務行政研究所（2011）