

災害と労務管理

弁護士 小林 由佳

災害と労務管理

- ▶ 災害時の労働災害
- ▶ 災害の影響と労務問題

災害時の労働災害

災害時の労働災害

▶ 労働災害とは

① 業務災害

労働者が業務を原因として被った負傷、疾病または死亡

② 通勤災害

労働者が通勤によって被った負傷、疾病または死亡

災害時の労働災害

Q 業務災害に該当するでしょうか？

〈事例 1〉

従業員Aが外回り営業に従事していたところ、突然のゲリラ豪雨に遭遇し、雷に打たれて死亡した。

〈事例 2〉

ブロック塀が設置されている作業場において、地震が発生した。当該ブロック塀には補強のための鉄筋が入っておらず、構造上の脆弱性により倒壊し、付近で作業中だった従業員Bが負傷した。

災害時の労働災害

▶業務災害について

〈事例 1〉

→業務災害として認定されない可能性が高い。

〈事例 2〉

→業務災害として認定される。

災害時の労働災害

〈事例1〉と〈事例2〉の違いは？

業務災害と認められるために必要な要素

業務遂行性

→怪我をした労働者が、労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態のこと

業務起因性

→業務が原因で怪我や病気が生じたこと

災害時の労働災害

〈事例1〉と〈事例2〉の違いは？

業務災害と認められるためには・・・？

【法律上の考え方】

自然災害による負傷・死亡の場合

→業務起因性（業務と怪我との因果関係）が認められないため、業務災害に該当しない。

【実務上の傾向】

使用者の指揮命令監督下で災害に遭っている以上、業務災害として認められている事例が多い。

災害時の労働災害

- ▶ 労働災害に該当した場合に会社に生じる可能性がある責任

安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任

※「安全配慮義務」とは？

労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるように必要な配慮をする法律上の義務

災害時の労働災害 安全配慮義務との関係

安全配慮義務の具体的内容の例

- ・ 業務を行うために使用する施設、設備、機械器具に不備や欠陥がないかの点検、補強等の計画、実施
- ・ 防災マニュアルの策定とその周知

災害時の労務問題

災害時の労務問題

Q 大地震の後、少しの余震にも反応して自宅待機をさせてほしいと求める従業員がいる。この場合、出勤を強制することができる？

災害時の労務問題

労働者の義務

→労務提供義務（使用者の指揮命令に従って労務を提供しなければならない義務）

ただし

- ・ 使用者が命じた作業に、生命・身体に重大な危険がある場合
 - ・ 職場自体に生命・身体に対する重大な危険がある場合
- には、就労を拒否することが可能。

災害時の労務問題

Q 大地震の後、少しの余震にも反応して自宅待機をさせてほしいと求める社員がいる。この場合、出勤を強制することが出来る？

A 余震によって生命・身体に対する重大な危険に繋がる可能性は少ない。

そのため、出勤を命じる事ができる。

▶ 災害時の休業と賃金の支払義務

大雨が降り、事業場のそばにあった川が氾濫し、事業場内に土砂が流れ込んでしまった。その影響でとても通常業務を行う事はできないため、事業場の復旧作業が終了するまで休業することとした。

復旧作業が完了し、営業を再開したところ、ある従業員が「休業手当は会社を休んだ日にももらえるお金ですよ？！災害の影響で会社を休業した日の僕の休業手当を支払ってください！」と言い出してきた。

この場合、この従業員に対して休業手当を支払わなければならないのか？

▶ 災害時の休業と賃金の支払義務

休業手当の発生要件（労働基準法26条）

① 使用者の責めに帰すべき事由により

ア 使用者の故意、過失又は信義則上

これと同視すべき事由であって

イ **不可抗力**によるものは含まれない。

② 休業したこと

▶ 災害時の休業と賃金の支払義務

大雨が降り、事業場のそばにあった川が氾濫し、事業場内に土砂が流れ込んでしまった。その影響でとても通常業務を行う事はできないため、事業場の復旧作業が終了するまで休業することとした。

復旧作業が完了し、営業を再開したところ、ある従業員が「休業手当は会社を休んだ日にももらえるお金ですよ？！災害の影響で会社を休業した日の僕の休業手当を支払ってください！」と言い出してきた。

この場合、この従業員に対して休業手当を支払わなければならないのか？

▶ 災害時の休業と賃金の支払義務

さらに進んで・・・

Q 従業員Cが「どうせ休むのなら、60%が保証される休業手当よりも、給料が100%支払われる方がいい！」と考え、有給休暇を請求してきた。

この場合、会社は有給休暇の取得を認めなければならないのか？

▶ 災害時の休業と賃金の支払義務

A 会社の休業命令が、労働者の有給休暇の請求より先に出されていれば、労働者の請求を拒否できる。

∴ 有給休暇はもともと「**労働義務があること**」を前提に、それを免除するもの。

そのため、労働義務がない日（休日）には、有給休暇をとることはできない。

※休業命令を出した後であっても、任意で事後的に有給休暇として認めることは十分可能

お疲れ様でした。

