自然災害・感染症をめぐる労務管理

法的リスクと実務対応

編集　第二東京弁護士会 災害対策委員会

新日本法規

〔7〕 大規模な地震が発生し、労働者から家族が心配なので帰りたいと言われたとき

大規模な地震が発生し、労働者から、家族が心配なので帰りたいと言われたときは、帰宅させるべきでしょうか。

◆ アドバイス ◆

自然災害発生後に労働者を帰宅させるかどうかは、被災状況、労働者の二次災害等の危険性等を考慮し、慎重に検討すべきです。

使用者に対し、労働者の一斉帰宅抑制措置を求めている自治体もあります。

解　説

1　自然災害時における一斉帰宅抑制等の措置

(1)　東日本大震災のとき、首都圏では、公共交通機関の途絶や道路の通行不能が生じ、約515万人（内閣府推計）に及ぶ帰宅困難者が発生しました。多数の帰宅困難者の発生は、救助・救急活動、消火活動、緊急輸送活動等の応急活動の支障、帰宅困難者の帰宅中の二次被害等の危険を招きました。

このときの経験から、都市部における帰宅困難者等対策が急務となりましたが、帰宅困難者対策は、一斉帰宅の抑制・一時滞在施設の確保・帰宅困難者等への情報提供・駅周辺等における混乱防止・徒歩帰宅者への支援・帰宅困難者の搬送等多岐にわたること、これらの対応は行政機関だけでは限界があり、民間企業等と連携・協働した取組を

進めることが重要であること等の観点から、平成23年9月、内閣府（防災担当）及び東京都は、関係機関の協力を得て、首都直下地震帰宅困難者等対策協議会を設置しました。平成24年3月には、東京都は、帰宅困難者対策を総合的に推進するため、「東京都帰宅困難者対策条例」を制定、平成25年4月から施行しています。後述のとおり、同条例では、使用者に対し、労働者の一斉帰宅の抑制に努めることが求められています。なお、大阪府（注1）、横浜市（注2）、神戸市（注3）、札幌市（注4）等の各自治体においても、一斉帰宅抑制に関する基本方針やガイドライン等が定められています。

また、平成27年3月に内閣府（防災担当）から「大規模地震の発生に伴う帰宅困難者対策のガイドライン」が公表され、一斉帰宅の抑制の基本原則が同様にうたわれており、政府から国民等に対し、大規模地震発生時には「むやみに移動を開始しない」という一斉帰宅抑制の基本原則の徹底が求められているといえます。

(2)　東京都帰宅困難者対策条例では、4条において、使用者に対し、労働者の安全並びに管理する施設及び設備の安全性の確保、大規模災害発生時において、都、区市町村、他の事業所その他の関係機関と連携し、帰宅困難者対策に取り組むことが求められています。

また、同条例7条（注5）では、使用者に対し、大規模災害発生時における労働者の一斉帰宅を抑制することの努力義務、施設内での待機を維持するために、労働者の3日分の飲料水・食糧等の必要物資を備蓄することの努力義務が定められています。

(3)　そうすると、使用者は、大規模災害発生時、自治体から一斉帰宅抑制の努力義務が課されていることを踏まえつつ、災害発生の時間帯、屋外の気温等、周辺地域の被災状況、公共交通機関の運行状況、事業所内の備蓄状況等を考慮し、一斉帰宅抑制（待機）が、真に労働者の生命・身体の安全に配慮した措置であるか等を検討の上、一斉帰

宅抑制を行うべきかどうか判断することになります。

また、都民の側に対しても、同条例3条2項により、むやみに移動しないという努力義務が定められています。都民以外の者については明文の規定は置かれていませんが、同条項の趣旨は都民であるか否かにかかわらず普遍的なものであることから、都民であるか否かにかかわらず、労働者においても、一斉帰宅抑制に協力するかどうかを検討することになります。

（注1）　帰宅困難者支援に関する協議会「事業所における『一斉帰宅の抑制』対策ガイドライン」（平成30年9月）

（注2）　横浜市ホームページ「一斉帰宅抑制の基本方針について」（令和3年6月3日現在）

（注3）　神戸市危機管理室「神戸市帰宅困難者対策基本方針」（平成26年3月）

（注4）　札幌市都心地域帰宅困難者対策協議会「札幌都心地域帰宅困難者対策ガイドライン」（平成30年3月）

（注5）　東京都帰宅困難者対策条例

> （従業者の一斉帰宅抑制）
> 第7条　事業者は、大規模災害の発生時において、管理する事業所その他の施設及び設備の安全性並びに周辺の状況を確認の上、従業者に対する当該施設内での待機の指示その他の必要な措置を講じることにより、従業者が一斉に帰宅することの抑制に努めなければならない。
> 2　事業者は、前項に規定する従業者の施設内での待機を維持するために、知事が別に定めるところにより、従業者の3日分の飲料水、食糧その他災害時における必要な物資を備蓄するよう努めなければならない。

2　労働者が帰宅を希望したときの対応

使用者が一斉帰宅抑制を要請しても、労働者の中には、やむを得な

い理由等により、帰宅を希望する者がいると思われます。

使用者が労働者から帰宅をしたいと申し出られた際には、まずは、災害直後の帰宅（特に遠距離徒歩帰宅者）は安全配慮上のリスクがあることから慎重な対応を求めるべきです。それでもなお帰宅をする意思が強い場合には、業務時間外であれば、それ以上の社屋滞在を求めることができません。そのような経緯で、使用者が労働者の帰宅を容認した場合であっても、万が一、労働者が帰宅途中に二次災害等に遭ったときには、家族等から、使用者は安全配慮を尽くしたのか、条例等に基づき帰宅抑制を果たそうとしたのか等の疑念が示され、いたずらに状況が混乱する可能性があります。そこで、使用者としては、適切な安全配慮を尽くしたことを記録として残しておくべきであり、労働者から、帰宅に至る経緯を明確に記録した文書及び帰宅中に生じた被害につき使用者は責任を負わない旨を確認しておくのが望ましいでしょう。

災害への備え

○自治体における一斉帰宅抑制措置の確認

事業所等が所在する自治体において、一斉帰宅抑制に関するガイドライン等が定められていないか、定められている場合にはその内容を確認し、ガイドライン等が定められていないときでも準備を整え、労働者ができるだけ安全・安心に一斉帰宅抑制（施設内待機）に応じられるようにしましょう。

具体的には、例えば以下のような措置（準備）等が考えられます。

①　施設内待機の計画策定と労働者等への周知

② 施設内待機のための備蓄

③ 労働者等と家族との安否確認手段の確保（労働者等とその家族間において、携帯電話災害用伝言版や災害用伝言ダイヤル171、SNS等の複数の安否確認手段をあらかじめ確認し、当該手段を利用する家族間で周知しておいてもらう）

○帰宅する労働者との間の確認

使用者からの一斉帰宅抑制の要望にもかかわらず帰宅する労働者との間で、次の書式のように、帰宅途中に労働者が被った被害に関する責任について確認しておくのが望ましいでしょう。

〔16〕 計画運休の実施日に、年次有給休暇の計画的付与を割り当てたいとき

台風の接近に伴い、鉄道会社から計画運休が予告されました。翌日は電車が動かず出社できない労働者が多数いるため、別の日に指定していた年次有給休暇の計画的付与を変更し、全労働者に割り当てようと考えています。

法律的に問題があるでしょうか。

◆ アドバイス ◆

一斉付与方式により年次有給休暇の計画的付与の指定日を定めている場合は、労使協定を変更することで指定日を変更することができます。ただし、計画運休が発表されてからだと、労使協議を行う時間がないことや、従業員代表から同意を得られないことも考えられるので、あらかじめ労使協定で、既に設定された計画的付与の指定日を変更することができる旨を定めておくなどの備えがあるとよいでしょう。

解　説

1　計画運休とは

近年、台風の接近・上陸等で交通機関が乱れることが予想される日に、交通機関があらかじめ運休することを予告する「計画運休」が実施されるようになりました。

計画運休により、通常の通勤方法では出社が困難になることが明ら

かになった場合に、あらかじめ会社を休業して対処することは、労働者の安全確保の観点からも有用です。

２　年次有給休暇の計画的付与制度を利用した対処法

年次有給休暇（以下「年休」といいます。）のうち5日を超える部分については、労使協定の締結によって使用者が労働者の年休取得日を計画的に割り振ることができます（労基39⑥）。

計画的付与による年休（以下「計画年休」といいます。）の設定方法には、全労働者を一斉に休業させる「一斉付与方式」や、グループ別に交替で付与する「交替制付与方式」、個人が取得計画に基づいて取得する「個人別付与方式」などがあり、これらを事業所ごとに組み合わせて運用することも可能です。

本事例は、既に一斉付与方式によって別日に指定されていた計画年休を、台風の接近に伴う計画運休が予告された日に変更しようとするものですが、この場合、どのような手順を踏めば法的に支障がなく実施できるかが問題となります。

原則として、労使協定で定められた計画年休を、使用者が一方的に変更することは許されません。労使協定で指定された計画年休を変更する場合は、労使協定の変更手続の定め等に基づき、適切な手続を経てなされる必要があります（平23・5・30厚生労働省事務連絡）。

例えば、年休の計画的付与に関する労使協定において「この協定の定めにかかわらず、業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は従業員代表と協議の上、指定日を変更することができる。」と定められている場合には、使用者は、従業員代表と協議をした上でなければ、労使協定で指定された計画年休を変更することはできません。

年休の計画的付与に関する労使協定は、労働基準監督署へ届け出る必要がないため、労使協議で双方同意することで変更することができます。しかし、計画運休が予告されたタイミングによっては、労使協議を行う時間がないことや、従業員代表から同意を得られないことも考えられます。したがって、あらかじめ労使協定で、災害等のやむを得ない事情により出社が困難となる場合は、既に設定された計画的付与の指定日を変更することができる旨を定めておくなど、いざという時に柔軟に対応できる体制を整えておくことが肝要です。

３　個人別付与方式で運用していた場合

なお、本事例とは離れますが、労使協定で計画年休を定めていない場合は、労働者の意見を聴いた上で、会社が計画年休の時季を定めることができます（労基則24の6①）。しかし、これには労働者の意見を尊重する必要があり（労基則24の6②）、たとえ計画運休というやむを得ない事情があっても、労働者が拒否した場合は、計画年休とすることはできません。

４　労使協定に定める事項の留意点

年休が付与されていない労働者や、年休日数の少ない労働者については、特別の休暇を与える、年休の日数を増やす等の措置を講ずるような労使協定を作成することが望ましいと考えられています（昭63・3・14基発150・婦発47）。また、このような措置をとらずに業務命令で当該労働者を休業させる場合には、少なくとも労働基準法26条の規定による休業手当の支払（平均賃金の60％以上）が原則として必要とされています（平23・5・30厚生労働省事務連絡）。

災害への備え

○情報の周知方法の整備

公共交通機関から計画運休が予告される時間・期限は定められていないため、会社休日や業務時間終了後に予告される場合があります。この場合、全労働者に計画運休により会社が休業となることを周知させるのは困難です。

そのため、計画運休が予告された日は休業とすることを定めた規程や、緊急連絡網の作成など、情報を周知させる仕組みを作るとよいでしょう。

書　式

○年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（災害時に計画年休時季を変更することを定める場合）

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定

○○○○株式会社（以下「会社」という。）と従業員代表○○○○（以下「従業員代表」という。）は、年次有給休暇の計画的付与に関し、次のとおり協定する。

〔略〕

（一斉付与の特例）

第○条　出社が困難となるやむを得ない事由が生じた場合は、第○条で定めた計画的付与時季を変更し得るものとする。

〔略〕

〔43〕 感染を心配して接客業務をしたくないと言う労働者がいるとき

咳やくしゃみ、会話などによる飛沫で感染する感染症が流行しています。当社はスーパーマーケットを営んでいますが、店頭スタッフとして採用した労働者が、顧客からの感染を心配して店頭に出たくないと言っています。店頭業務から外さなければならないのでしょうか。

◆ アドバイス ◆

一般論としては、雇用契約上の指揮命令権に基づき、店頭業務への従事を命じることができますが、貴社が労働者に対する安全配慮義務を履行していることが前提となります。安全配慮義務の具体的内容は個別の事案ごとに異なりますので、一律に示すことは困難ですが、政府・自治体や業界団体等の指針があるときにはそれが参考となります。もっとも、現に不安を感じている労働者に積極的に業務に従事してもらうためには、安全配慮義務の履行そのもののみならず､労働者の不安を取り除き、その理解と協力を求める協議等のプロセスを踏むことが重要です。

解　説

1　指揮命令権と安全配慮義務

雇用契約上、使用者は労働者に対し、雇用契約で定めた業務に従事するよう、指揮命令する権利を持ちます。したがって、貴社は、この

指揮命令権に基づき、当該労働者に対し、雇用契約で定めた業務（それが店頭スタッフとしての業務を含むものであれば、店頭スタッフとしての業務）に従事するよう、命令することができます。

ただし、他方で使用者は、雇用契約に基づき、労働者に対する安全配慮義務、すなわち「労働者がその生命、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」を負っています（労契5）。使用者が労働者に対し前述した指揮命令権を行使できるためには、使用者がこのような安全配慮義務を履行していることが前提であると考えられます。

問題は、具体的にどのような措置をとっていれば貴社が安全配慮義務を履行していると認められるか、ということになります。この点につき、最高裁は、「安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なる」等と判示しています（川義事件＝最判昭59・4・10労判429・12）。したがって、具体的な安全配慮義務の内容は個別の事案ごとに異なると言わざるを得ませんが、当然ながら、ご相談にある「飛沫で感染する感染症が流行している」という事情には特段の配慮がなされる必要があります。この点、国や自治体、業界団体等がガイドライン等を示している場合は、それが参考になります。例えば、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染が拡大した令和2年には、各自治体や各業界団体において感染拡大予防のための対策ガイドラインが策定されました。東京都が事業者向けに発したものとして「事業者向け東京都感染拡大防止ガイドライン」、また、小売業界に関して業界団体が策定したものとして「小売業の店舗における新型コロナウイルス感染症感染拡大予防ガイドライン」（一般社団法人全国スーパーマーケット協会ほか）等がその例として挙げられます。

特に危険性の高い感染症の流行時には、このようなガイドライン等

が策定・公表されることが多いと考えられますし、そうした施策の内容は、通常、インターネット等で比較的容易に知ることができます。貴社におかれても、政府・自治体や業界団体の動向を踏まえた感染防止施策を講じることが、安全配慮義務の履行につながるものと考えられます。

他方で、特に感染症が問題となる場合には、一般的・客観的な状況と並んで、個々の労働者ごとの属性に応じた配慮も重要になると考えられます。ご相談の事例でも、当該の労働者の方の個別的な事情（例えば基礎疾患等があるかないか、年齢等の事情）を無視することはできないと思われます。この点にも特にご留意ください。

２　労働者の理解と協力を求めるプロセスの重要性

もっとも、法律的には貴社が安全配慮義務を履行していると評価できる場合であっても、当該労働者の側の認識では必ずしも十分だとは思えないといった事態は容易に予想されます。どこまでの措置をとれば安全配慮義務の履行として十分なのかという点について、一律・明確な基準を見出すことは困難なのですからなおさらです。そのようなときに、貴社が、指揮命令権を盾にとって当該労働者を店頭業務に従事させたとして、それが妥当かどうかという問題は別途あるように思われます。嫌々ながら店頭に出ているようなスタッフがいれば、現場の士気にも影響するでしょうし、お店を訪れる顧客にも良くない雰囲気が伝わるでしょう。お店の業績や信用にも影響しかねません。

確かに、安全配慮義務を履行していることを前提とすれば、法律上・契約上は、貴社は当該労働者に対し、店頭業務に従事するよう命令することができると一般的には考えられます。しかし、義務履行を一方的に押し付けるようなやり方は、労務管理上又は経営上、必ずしもよい結果にはつながらないと思われます。

感染症の流行という状況下において、通勤や職場で感染症に感染・罹患してしまうのではないかと労働者が心配をすることはやむを得ない面がありますから、使用者の側で、生命・身体の安全に対する労働者の不安を取り除く努力も必要です。貴社におかれては、安全配慮義務の履行を大前提としつつ、感染症流行の実態を踏まえて、労働者の皆さんが具体的に何を心配しているのか、そして貴社としてはそれにどう取り組んでいるのか等についてよく話し合い、理解と協力を求めるプロセスが重要であると思われます。

災害への備え

○BCPの策定等

感染症流行下においても労働者の生命・身体等の安全を確保しつつ事業を継続できるよう、平時から感染症流行を想定した業務継続計画（ＢＣＰ＝Business Continuity Plan）を策定し、対応策を準備しておくことが有効です。

BCPの内容その他、感染症流行に備えた使用者側の取組については、平時から労働者に周知し理解を求めておくことが、実際に感染症が流行した時の労働者の不安を軽減することにつながります。

〔57〕 感染拡大期間中に労働者が夜の繁華街へ出掛け、感染症に罹患してしまったとき

危険な感染症の感染拡大に伴い当社でも予防に力を入れていますが、労働者の一人が退社後に夜の繁華街へ出向き、感染してしまいました。このような行為を見過ごせば、社内のモラルを維持することができません。懲戒処分等の対応は可能でしょうか。

◆ アドバイス ◆

就業時間外の行為は労働者の私生活に当たり、使用者は干渉できないのが原則です。しかしながら、夜の繁華街へ行くことで感染症に罹患する危険が高く、企業秩序が乱される場合は、使用者は、就業時間外であっても、労働者に繁華街へ行かないよう求めることができます。

懲戒処分については、前提として就業規則に懲戒規定が必要ですが、規定があっても行為に対して不相当に重い処分は、懲戒権の濫用として無効になります。処分の相当性は、感染拡大状況や繁華街へ行った回数など各事案の事情を考慮して判断されます。一般的には、解雇などの重い処分は認められない可能性が高いでしょう。

懲戒処分の効力を争う紛争や、処分を恐れて感染の事実を隠蔽されるリスク等を考えれば、懲戒処分よりも、社員教育やコミュニケーションを通じて労働者の理解と協力を得る方が、効果的といえるでしょう。

解　説

１　労働者の就業時間外の行為に対する干渉の可否

前提として、使用者は、企業の存立と事業の円滑な運営のために不可欠な企業秩序を維持確保するため、必要な事項を規則として定めたり、労働者に対して具体的に指示・命令したりする権限を持つとされています（富士重工業事件＝最判昭52・12・13民集31・7・1037）。

他方で、労働者にもプライバシーの権利があります。使用者が規則を定めたり指示命令したりできるのは、あくまで企業秩序のためですから、通常、就業中の行為ほどには、使用者の存立や事業の円滑な運営に大きな影響を与えない労働者の就業時間外の行動、すなわち私生活上の行為については、使用者の管理権限は及ばないのが原則です。つまり、就業時間後の繁華街行きは、原則として労働者の自由であるというのが出発点になります。

もっとも、私生活上の行為であっても、使用者の社会的信用を損なったり損害を与えたりするような場合は「企業の存立と事業の円滑な運営」に影響が生じ、企業秩序を乱すといえるので、使用者が規則や命令で禁止することも認められると解されています。判例も、「職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものもあるのであるから、使用者は、企業秩序の維持確保のために、そのような行為をも規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許される」（関西電力事件＝最判昭58・9・8労判415・29）と述べています。

２　業務命令による制限の可否

では、感染症の感染拡大期間中という特別な事情がある場合、終業

新日本法規