

# 台風、水害、地震…… 災害時に会社は 従業員の安全に どこまで 責任を負うのか



台風等による被害が予想されるとき、会社には従業員の安全に配慮する義務があります。一方、安全のため自宅待機を命じた従業員に賃金を払わないのは違法でしょうか？ 自然災害等が起きた際に企業が求められる安全配慮義務と、それに伴う労務問題について解説します。

杜若経営法律事務所  
弁護士  
**岸田 鑑彦**

## 自然災害時に生じる 安全配慮義務と労務問題

出勤途上や業務中に従業員が災害に巻き込まれたとき、会社はどこまで従業員の安全に責任を負うのでしょうか？ また、従業員が被災して出勤できない場合や会社が被害を受けて労務提供を受け入れることができない場合、賃金を払わないのは適法でしょうか？

自然災害等が起きた場合、安全確保が最優先ではあるものの、そうした労務問題とも向き合う必要が出てくるケースもあります。

労務問題に発展する根底には、自然災害等が起きた場合の賃金（休業手当）や、安全配慮義務に関する労使双方の「認識のズレ」があるように思います。

### 会社の認識

「建物が被害を受けて稼働できる状況にない／必要な物資が途絶えて稼働できない／稼働はできるが来客が見込めず売上げが立たない、これらは自然災害等による不可抗力が原因で、会社の責任ではない。したがって、会社は従業員に賃金や休業手当を支払わなくてもよいのではないか？」

「自然災害等によって負傷（死亡）したとしても、お気の毒ではあるが会社の責任ではないはずだ」

### 従業員の認識

「業務時間中に負傷（死亡）して働けなくなってしまったのだから、労災を適用してもらえないはずだ」  
「会社が被災して仕事がない状態なので、休業手当はもらえるはずだ／交通手段がなく、会社に行けない。これは私の責任ではないので休業手当はもらえるはずだ」  
「負傷（死亡）は会社の対応次第で防げたのではないか？ 何か補償してもらえないはずだ」

会社は、従業員との間で認識にズレが生じているかもしれないということを念頭に入れて、対応をしていくことが必要です。

## 自然災害等における 安全配慮義務

就業中に自然災害等により従業員が負傷（死亡）した場合、それが業務上災害に該当するかという問題と、その負傷等について会社の安全配慮義務違反が問われるかが問題になります。

### (1) 業務上災害に該当するか

まず、業務上災害に該当するか

否かについては、比較的広く認定される可能性があります。

たとえば、「令和6年能登半島地震に伴う労働基準法や労働契約法等に関するQ&A」（厚生労働省）では、従業員が仕事中に地震に遭い、怪我をした（死亡した）場合には、通常（仕事以外の私的な行為をしていた場合を除き）、業務災害として労災保険給付を受けることができるとしています。その理由は、地震によって建物が倒壊する等という「危険な環境下で仕事をしていたと認められる」からです。

なお、従業員が通勤中に被災した場合や、避難所等からの通勤途上で怪我をした場合も、通勤災害として労災保険給付を受けることができるとしています。

## (2) 安全配慮義務に違反するか

たとえば従業員（遺族）から、従業員の負傷（死亡）は会社の対応の不備が原因であるとの指摘がなされることがあります。この場合、会社の安全配慮義務違反があったかどうかが問題になります。

## ① 「業務上災害」と「安全配慮義務」の関係

業務上災害と認定される、すなわち労災からの給付がなされるの

は、「会社のせい」であるか「会社のせいでない」かにかかわらず、病気や怪我や死亡の原因が、業務に起因すると国（労基署）が判断した場合です。

ところが、労災からの給付は被災者の損害のすべて（たとえば慰謝料、逸失利益など）を補填するものではありません。そこで、これらの補填しきれなかった損害は誰が負担すべきか？ という議論になり、「会社のせい」であれば「会社が負担すべき」となります。

これが、民事上の損害賠償請求であり、安全配慮義務違反のことです。

## ② 安全配慮義務の内容

会社は、従業員に対して「安全配慮義務」を負っています（労働契約法5条）。そしてこの安全配慮義務には、労働災害や事故の防止を徹底することも含まれます。

もともと、単に「安全配慮義務違反だ」と主張すれば会社の責任が認められるわけではなく、具体的な安全配慮義務の内容を特定する必要があります。会社に安全配慮義務違反が問われるのは、次の3つが認められる場合です。

ア ○○すべきだったのに、しなかった（具体的な安全配慮義務

## 違反）

イ ○○すべきことは予想できたはずだったのに、しなかった（予見可能性あり）

ウ ○○していれば結果を回避できたのに、しなかった（結果回避可能性あり）

自然災害等で使用者等の安全配慮義務違反が問われる場合の多くは、予見可能性や結果回避可能性が問題になるケースです。

## (3) 予見可能性について

自然災害等に関する安全義務違反において、予見可能性は認定されやすい傾向にあります。サッカー大会中の落雷事故の事案（最判平成18年3月13日）では、

- 当時の文献には、運動場において雷鳴が聞こえるときには、遠くてもただちに屋内に避難すべきであるとの趣旨の記載が多く存在している
- 試合の開始直前頃には、上空に黒く固まった暗雲が立ち込め、雷鳴が聞こえ、雲の間で放電が起きるのが目撃されていた

- 雷鳴が大きな音ではなかったとしても、教諭としては、落雷事故発生の危険が迫っていることを具体的に予見することが可能であった

として、予見すべき注意義務を怠ったと判断されています。

このように自然災害等については、さまざまな情報やその当時の知見をもとに予見できたかどうかを判断するため、当時、会社として予想ができなかったとしても、予見可能性が認定される可能性があります。自然災害等が予想される場合には、安全策で対応するほうが望ましいといえます。

## (4) 事前準備と安全配慮義務

会社の安全配慮義務については、あらかじめ自然災害等が起きた場合を想定した対応方法を決めていなかったり、マニュアル等に不備があったりした場合にも責任を問われる可能性があります。

東日本大震災後の津波により、小学校に在学していた児童等が死亡した事案（石巻市立大川小学校津波訴訟・仙台高判平成30年4月26日）では、

- 地震が発生する前の時点において、その当時、平成16年3月に宮城県防災会議地震対策等専門部会が作成した平成16年報告において発生する津波の危険から大川小に在籍していた108名の在籍児童の生命・身体の安全を確保すべき義務を負っていた

- 校長等は、安全確保義務（危機管

理マニュアル中の第三次避難に係る部分に、本件想定地震によって発生した津波による浸水から児童を安全に避難させるのに適した第三次避難場所を定め、かつ避難経路および避難方法を記載するなどして改訂すべき義務）を懈怠したと判断されています。

### (5) 事前準備と結果回避可能性

大川小学校の事案では、事前のマニュアル等の作成を怠ったことと、自然災害による結果（死亡等）との因果関係についても争点になりました。

裁判所は、校長等が安全確保義務を履行していれば（危機管理マニュアル中の第三次避難に係る部分に「バットの森」を定め、かつ避難経路および避難方法について、三角地帯経路で徒歩で向かうと記載してあれば）、被災児童が津波による被災で死亡するという結果を回避することができたと認められるとし、安全確保義務の懈怠と結果との間に因果関係が認められると判断しています。

### (6) 事前準備と対策の重要性

このように、自然災害等によって従業員が業務中に災害に巻き込まれた場合、会社には、そのときの状況を適切に把握して対応する

ことが求められます。また、あらかじめそのような災害を想定した準備（マニュアル作成等）をすることも、場合によっては会社の義務として求められます。

通勤についても、自然災害等が具体的に予想され、そのような状況で無理に出社を求めたり、早期の帰宅を命じなかったために災害に巻き込まれたような場合には、企業の安全配慮義務違反が問われるケースも出てくるでしょう（最終的には会社の責任が認められなくても、紛争に巻き込まれることがあります）。

## 自然災害等における賃金の取扱い

### (1) 賃金の基本的な考え方

自然災害等における賃金の取扱いを考える際は、①会社側の事情で働けないのか、②従業員側の事情で働けないのか、③どちらの理由でもない不可抗力で働けないのか、という観点で考えます。なぜなら、賃金がもらえる（賃金請求権がある）⇨働ける状態（労務提供できる状態）にあることが前提だからです。

したがって、まずは従業員が働

ける状態（労務提供できる状態）にあるかどうかを見極めます（図表1）。

もし「労務提供ができる状態にない」とすれば、原則として賃金請求権という形で請求はできません。ただし、労務提供ができる状態にない理由が、業務上の災害に起因する疾病等による場合には休業補償が支払われ、業務上の災害以外の理由による疾病の場合には傷病手当の対象になり得るという形になります。

一方で、従業員が労務提供できる状態にあるものの、何らかの理由で就労できない場合は、「何らかの理由」次第で、

ア 賃金請求ができる場合（使用者の故意過失）

イ 休業手当の支払いが必要な場合（使用者の責に帰すべき事由がある場合で経営管理上の理由を含む）

ウ 賃金や休業手当の支払いが不要な場合（不可抗力）に分かれます。

### (2) 不可抗力が否かの判断基準

従業員側は労務提供ができる状態であるものの、何らかの事情で働かせることができず会社が休業を命じる場合、その原因が不可抗

力なのか、使用者の責に帰すべき事由なのかによって取扱いが異なります。そして、これらは、図表2のように整理されています。

労働基準法26条に基づき休業手当の支払いが必要な「使用者の責に帰すべき事由」には、経営上の障害、管理上の理由も含まれると解されており、イメージとしては使用者側の事情といえるような場合が該当します。

自然災害等によって被災した場合には、それが不可抗力であれば「使用者の責に帰すべき事由」に該当せず、自然災害等が契機ではあるものの経営上の障害、管理上の理由であれば休業手当の支払いが必要という微妙な判断を迫られることになります。

### (3) 具体的な事案ごとにみる賃金の支払いの要否

賃金の支払いの要否について、具体例で見えていきましょう。

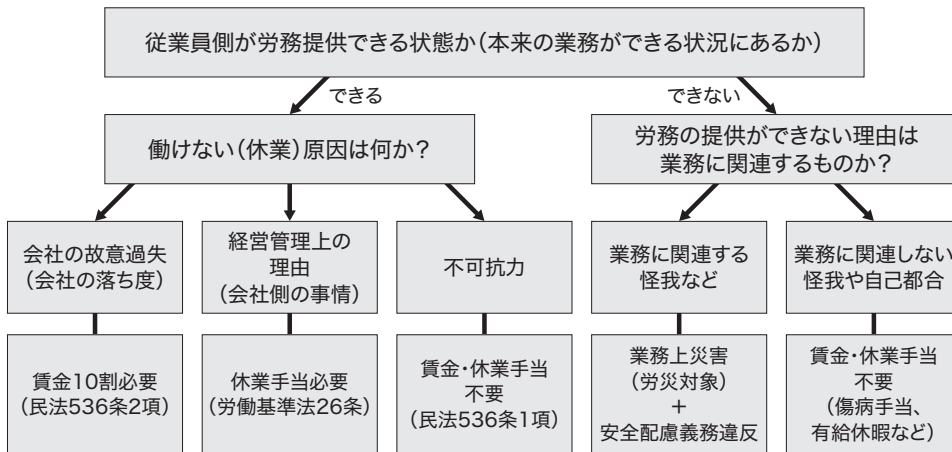
#### ケース1

自然災害等により会社の建物が被害を受け、従業員の就労を受け入れることができなくなりました。従業員とは連絡が取れ、無事が確認できました。

しばらく会社の営業は難しいのですが、従業員の賃金はどう取り



図表1 従業員の賃金の基本的な考え方



図表2 使用者の「責めに帰すべき事由」の意味

|          |                                 |
|----------|---------------------------------|
| 民法536条2項 | 故意、過失または信義則上これと同視すべき事由          |
| 労働基準法26条 | 天災事変などの不可抗力に該当しない限り、経営上の障害も含まれる |

◆「不可抗力」か否かの判断基準

- (1) その原因が事業の外部より発生したものであるか(外部起因性)
- (2) 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできないものであるか(回避可能性)

従業員側の事情で労務提供できない状態にないため、賃金、休業手当の支払いは不要です。従業員の判断で有給休暇の申請をするかどうかにより、結論が異なります。

③ 従業員が有給休暇の取得申請をしてきた場合

会社が休業を発令する前に、従業員から有給休暇の取得申請があった場合に

扱えばよいでしょうか？

**回答**

① 従業員は就労することができ  
る場合

不可抗力なら賃金、休業手当の支払いは不要で、経営管理上の理由なら、休業手当の支払いが必要

になります(ただし、会社と従業員との間の合意や労働協約等でのような場合でも賃金を支払う合意がある場合はその合意が優先します。以下同様)。

② 従業員も被害を受け、働きに出ることができない場合

は、有給休暇の取得が認められます。一方で、休業発令のほうの有給休暇の取得申請より先の場合、(休業発令により、すでに該当日が労働日ではなくなるため)有給休暇は取得できず、休業扱いとなります。

ケース2

悪天候により予定されていた現場作業ができなくなりました。当日になって作業中止を伝えたところ、「会社の都合で業務ができなくなったので休業手当が必要では？」と質問がありました。どう対応したらよいですか？

回答

天候状況については事前に想定されていることも多く、不可抗力には該当せず、使用者側の経営管理上の理由として休業手当が必要な場合が多いと思われます。

なるべく事前の振替休日や代休によって対応することが望ましいでしょう。

ケース3

台風が接近するとの報道がなされ、ニュースでも早めの帰宅を促しています。公共交通機関を利用してはいる従業員も多いため、安全策で早めに帰宅するように伝えました。すると従業員から「早めに

帰宅する場合でも賃金は全額支払われるのか？」と質問がありました。どう回答すればよいですか？

回答

通勤時に災害等に巻き込まれるリスクを避けるためには、会社としてこのような安全策での対応も必要になります。そして安全策の場合は、不可抗力に該当しない場合が多いと思われます。

「帰ってよい」は就労免除で賃金は全額支給が原則になります。が、会社の安全配慮義務との関係でやむを得ないと思われます。

なお、事前に天候等の乱れがわかっている場合は、就業規則に始業終業時間の繰上げ、繰下げ規定があれば、その日に限り、始業時間を繰り上げ、繰り下げなどを事前に指示することも可能と考えます。そのほか、あらかじめ在宅勤務を認めるなどして、出社しなくてもよくすることも検討しましょう。

\*\*\*

自然災害等の発生時においては、会社は賃金の取扱いだけで物事を考えるのではなく、災害等による被害を最小限にするという観点から、適切な対応をとることが求められます。

きした。あきひこ 使用者側労務専門弁護士として、訴訟、労働審判、労働委員会等あらゆる労働事件の使用者側代理を務める。また、人事担当者等を対象とした研修、セミナー講師を多数務める。