

# 「タイムライン」と 「災害対策規程」の策定で 来たるべき 災害に備えよ

1

## 時系列でとるべき行動を定める 「タイムライン」策定のポイント

BCP/BCM策定運用アドバイザー 昆 正和

こん まさかず 一般社団法人日本リスクコミュニケーション協会理事。  
主に中小企業向けのBCP策定指導や講演活動に従事。著書に『今のま  
までは命と会社を守れない! あなたが作る等身大のBCP』ほか。

2

## 労使間のトラブルを未然に防ぐ 「災害対策規程」策定のポイント

特定社会保険労務士・産業カウンセラー 原 祐美子

はら ゆみこ 社会保険労務士法人プラットフォーム所属。法律面での解  
決とともに、心理的な負担を減らせるよう「話を聴くこと」を大切に中小  
企業の労務に携わる。

ことしの能登半島での地震をはじめ、日本では毎年のように震災が発生しています。また多くの都市は海や河川の水位より低い土地に形成され、過去10年間に約98%の市町村で水害・土砂災害が発生しています。どんな災害も他人事ではありません。そこで、中小企業が講じたい災害リスク対策として、災害時に発生する状況をあらかじめ想定し、共有する「タイムライン(防災行動計画)」と「災害対策規程」について、その策定・導入・運用のポイントを解説します。

# 1 時系列でとるべき行動を定める 「タイムライン」策定のポイント

## タイムライン策定の 意義と目的

皆さんは「タイムライン」という言葉をご存じでしょうか。国土交通省によれば、「災害の発生を前提に、防災関係機関が連携して災害時に発生する状況を予め想定し共有したうえで、いつ、だれが、何をするかに着目して、防災行動とその実施主体を時系列で整理した計画」のことで、「防災行動計画」ともいいます。

一般的には、災害時に国や地方自治体、企業、住民等が連携した対応を行なう公共性の高い活動を目的としたものですが、個々の企業にとっても必要なことはいくらでもあります。

自社のタイムラインの策定は、災害時に機動力を発揮して従業員と事業資産を守るだけでなく、周辺住民や行政と連携する「共助」の余力を持つことにもつながるか

らです。

企業のタイムラインの策定では、いつからいつまでを行動範囲とするのかを前もって決めておく必要があります。

会社が被災して事業が停止すると、BCP（事業継続計画）の発動や復旧活動などが控えています。タイムラインは危機のクライマックスを経て安全が確保された時点（いわゆる初動対応）までを対象とすることが多いようです。

本項では、「台風水害」を例に挙げて、中小企業のタイムラインを作成するための考え方と手順について解説します。

## 企業向けタイムラインの 策定ステップ

実際のタイムラインの活動内容は業種、規模、事業所周辺の環境によってさまざまですが、ここでは共通項として、次のSTEP1～5をもとに解説します（図表1）。

### STEP 1 タイムラインの対象とする 災害リスクの確認

本項では台風水害を例とします。そのため、国土交通省の「ハザードマップポータルサイト」から、洪水・浸水・土砂災害などの水害に関するハザードマップをダウンロードして、自社周辺の災害リスクの有無を確認しましょう。

ハザードマップには浸水深（地面から水面までの高さ）が色分けされて描かれているので、自社周辺で想定される浸水深をメモしておきます。

その他にも、津波や、火山の噴火など、災害ごとにハザードマップが用意されています。自社のタイムラインに必要なハザードマップを活用してください。

### STEP 2 STEP 1で特定した 災害による被害の想定

ハザードマップの浸水深から、たとえば会社周辺が1メートル浸水する可能性がある場合、被害を受ける人やモノ（商品や重要書類など）を特定します。

外回り営業や配送業務に従事する従業員がいる場合は、会社に通じる主要な道路の冠水やアンダーパスでの車両の水没リスクも考慮する必要があります。

### STEP 3 被害を回避・軽減する ための備えや対策の確認

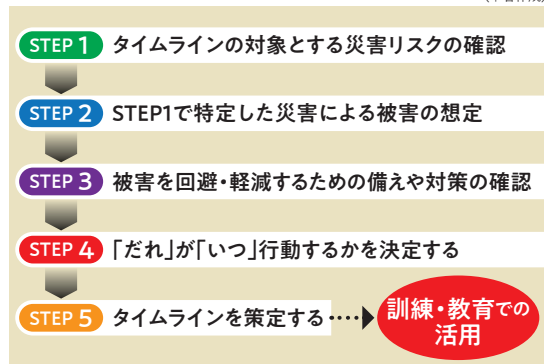
地震とは異なり、気象災害は気象情報などをもとに、被害を軽減するための事前行動をとることが可能です。

避難手順と安否確認、顧客や取引先への臨時の業務対応等に関する連絡、連絡手段の確保、重要書類や商品、備品等を浸水被害から守る対策についても検討しましょう（詳細は後述します）。

### STEP 4 「だれ」が「いつ」行動する かを決定する

ここでは、STEP 2と3の要件をもとに、「だれ」が「いつ」行動するかを決めます。

図表1 企業向けタイムラインの策定ステップ（筆者作成）



「だれ」は個人を指定するのではなく、総務部門や営業部門のように分けて、それぞれの部署内の責任者等を割り振っていくのが最適でしょう。

「いつ」、つまり行動のタイミングについては、気象情報や各市町村が発令する防災情報などを参考に時系列で決めていきます。

## STEP 5 タイムラインを策定する

最後にSTEP2～4をもとに、タイムラインを策定します。

まず、いつまでのタイムラインとするのか時間の範囲を設定して、その後に時系列でとるべき行動を組み立て、タイムラインを策定していきます。

具体的な策定方法については、後述します。

## 被害を回避・軽減するための備えや対策

前述の【STEP3】、すなわち被害を回避・軽減するための備えや対策について、より詳しく解説します。

タイムラインは、以下のそれぞれの要件をトリガー（行動のきっかけ）として策定します。

### ① 災害情報を入手したとき

まず、テレビやラジオ、インターネットの「気象情報」が基本ツールとなります。

緊急性や災害危険度が高まりつつある段階では、気象庁の「キキクル」（大雨によるリアルタイムでの災害発生の危険度の高まりを地図上で確認できる危険度分布情報）や、自治体などにより発せられる「警戒レベル」（図表2）にも留意します。

### ② 避難する可能性および必要が生じたとき

警戒レベル（3と4）を勘案した避難手順が、会社の避難マニュアルに規定されていることを確認します。

もし規定されていない場合は、避難マニュアルの見直しを行います。

増水や土砂災害による道路の寸断で帰宅できない人のために、非常時備蓄が完備されているか、期限切れになっていないか等もチェックしてください。

### ③ 社内外に緊急連絡をする必要が生じたとき

社内対応としては、従業員の安否確認や河川・道路の冠水状況の報告、不要不急業務をとりやめる

ことを勧告する社内連絡等が求められます。

社外対応では、顧客や取引先への業務連絡（台風に備えた業務の前倒し、延期、休業、会議や打合せのキャンセルなど）が求められます。

しかるべき相手にしかるべきタイミングで、必要な情報を伝達する体制が重要です。

### ④ 被害を回避・軽減する措置が必要なとき

「河川が増水したら避難する」だけでは、企業のタイムラインを作成する意味がありません。

会社の重要な資産（書類やデータ、商品など）を守るべく退避場所（上階など）を決めます。

暴風対策や、浸水対策としての止水板や防水シート、土のう、排水ポンプの準備、排水溝と雨どいの掃除、工場などでは電気設備の保護対策も必須要件です。

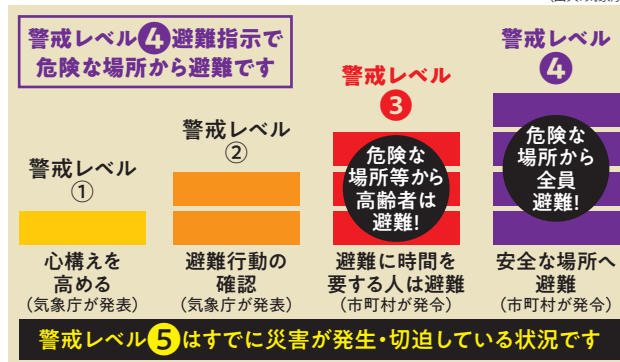
## タイムライン策定のポイント

タイムラインは、時間軸をベースとしたアクションプランです。

最初に時間の範囲を決め、その範囲内とるべきアクションを時

図表2 警戒レベルを用いた避難行動

（出典：気象庁）



### 1 時間の範囲を決める

設定する時間の範囲は「台風の動き」に合わせますが、危機の発生を未然に防ぐには、事前の行動に最大のウェイトを置かなければなりません。

遅くとも台風上陸2日～1日前にはすべての従業員の安全を確保し、臨時の業務体制と水害対策が完了していることが必要です。



図表3 水害タイムラインの一例 ※このタイムラインはサンプルです。防災行動の実効性を保証するものではありません。

(筆者作成)

時間経過	3日前	2日～1日前	当日			翌日
台風	接近	接近(上陸・最接近の可能性大)	台風上陸 or 最接近			通過後
	気象情報	気象情報	警戒レベル3	警戒レベル4	警戒レベル5	気象情報
防災情報		大雨注意報／洪水注意報	高齢者等避難 大雨、洪水警報 氾濫警戒情報	避難指示 土砂災害 警戒情報 氾濫危険情報	緊急安全確保 大雨特別警報 氾濫発生情報	
総務部門	気象情報のモニタリングを開始	不要不急業務の中止／延期、早めの帰社／帰宅、テレワークへの切り替えを勧告 翌日に公共交通機関等が計画運休の場合は休業とする旨を全従業員に通告	警戒レベル3が発令された時点で直ちに全従業員に帰宅を指示			全従業員の安否と被害情報を集約
営業部門		台風上陸に備えた臨時対応(終日・半日休業など)を顧客・取引先に通知 ホームページ、SNS等による告知	顧客・取引先との交渉・打合せ等はテレワークで対応	全従業員の帰宅、または避難を完了	逃げ遅れた場合は命を守る最善の行動をとること！	
商品管理部門	翌日以降の業務対応について、経営層・他部門と協議	前倒しで出荷する倉庫の商品を想定浸水深より高い棚に移動させ、防水処置を講じる 新規商品の入荷を延期する	部門管理責任者は左記の臨時体制を確認のうえ、直ちに帰宅する			部門管理責任者は従業員の安否と被害の有無を総務に連絡
その他の部門		浸水・冠水対策(止水板等)／暴風対策の実施、重要な機器、書類等の退避スペースへの搬入(上階など) 車両等の安全な場所への退避措置	部門管理責任者は総務立ち合いで左記の防災体制を確認のうえ、直ちに帰宅する			

2 行動プランを組み立て、タイムラインを策定する

### ① 3日前の行動

台風が日本列島に向かっていて、場合、防災担当者（総務部門）

ど）は気象情報のモニタリングを開始します。

台風の進路が会社のある地域を通る確率が高そうなら、早めに経営者や直接・間接部門担当者と業務対応方針について協議します。

### ② 2日～1日の前の行動

台風上陸の可能性が高まってきたら、気象情報や公共交通機関の計画運休等を勧告し、不要不急業務の中止・延期や早めの帰社・帰宅の呼びかけ、テレワークへの切り替え、顧客・取引先への台風上陸に備えた臨時対応などの通知を行ないます。

台風上陸に備えて休業する場合は、浸水・冠水や暴風対策、防水対策の実施、重要な商品・機器・書類

等の退避スペースへの搬入などを済ませておきます。

営業車やトラックで輸送業務中の従業員等には、特にアンダーパスの回避や、橋上や高速道路での強風による横転等に注意するように呼びかけます。

### ③ 当日の行動（警戒レベル3）

台風上陸の遅れや台風の勢力の程度によっては、従業員が出社していることがあります。

その場合も急に風雨が強まることがあるため、警戒レベル3が発令された時点で、緊急性の高い業務対応を除き帰宅を指示します。

### ④ 当日の行動（警戒レベル4、5）

警戒レベル4が発令されたら全員帰宅の指示をし、帰宅が困難な場合は避難を指示します。

すでに河川の氾濫等が見られる場合は、従業員を社内待機させ、非常時備蓄を配給することも視野に入れます。警戒レベル5が発令されたら、命を守る最善の行動をとるようにします。

### ⑤ 台風通過後の行動

台風が去り、警戒レベルが解除されたら、従業員の無事と会社の被害の程度を確認します。

安全が確認され次第、営業を再開しますが、警戒レベルが解除されても、河川の増水・道路の冠水等の危険が残っている場合は、業務再開は見合わせましょう。

### 完成したタイムラインの活用方法

最後に、タイムラインの2つの活用方法を紹介します。

1つは、会社の防災教育に役立てることです。全従業員に事前の行動、災害発生時の行動、事後の行動を周知することで、フットワークのよい防災行動が約束されるでしょう。

もう1つは、現実的な災害シナリオを用意し、従業員がとるべきタイムラインに則した行動を答える訓練の実施です。

タイムラインを見て頭で理解したつもりでいても、実際の状況に合わせてタイムラインを応用し、行動できるかがミソです。

注意したいのは、完成したタイムラインといえども、必ずしも「完璧」なものではないことです。もし、このような教育や訓練を通じて疑問点や改善点が見つかった場合は、時間を置かずに見直すようにしましょう。

## 2 労使間のトラブルを未然に防ぐ 「災害対策規程」策定のポイント

災害発生時には、「BCP（事業継続計画）」や、「タイムライン（防災行動計画）」と並び、会社の非常時の勤怠管理等を定めた「災害対策規程」が必要になります。

災害時は、通常どおりに勤務することが難しいケースが多くなります。災害対策規程を定めておかないと、災害時の出退勤管理や勤務時間、休暇の取扱い、給与の支払いなどについて、労使間で争いになる可能性があるからです。

本項では災害対策規程を策定する際のポイントを、使用者（会社）と従業員との労働契約に絞って解説します。

### 通常業務が 難しくなる事態

#### (1) 自然災害の発生

気象庁や各自治体では、重大な災害の起こるおそれがあるときに警報等を発表して注意を呼び掛けている。特に警戒レベル4以上

が発令された場合、該当地域は非常に危険な状況にあり、通常の業務を維持することは難しい状況となります。

警戒レベル4以上が発令され、震度5強以上の地震が発生した場合には、事業所が被災したり、従業員が出勤できないなど通常の勤務が難しくなることがあるでしょう。気象状況により交通機関が運行を停止した場合にも、従業員の安全を考えて、会社から出勤の見合せを通知する措置が必要となるかもしれません。

#### (2) 感染症のまん延

2020年からの新型コロナウイルスのまん延により、感染症も事業運営の大きなリスクとなることが認識されました。

感染症の重篤性や感染拡大の程度によっては、事業所の閉鎖や労働力不足など、通常の勤務が難しくなる場合もあります。

感染症は、法律で1～5類の区分が設けられています。感染力や

重篤性等に基づき、1～3類の感染症は入院や就業制限の措置がとられます。新型コロナウイルスは、当初は2類相当だったため影響は大きく、業務遂行に苦心したことは記憶に新しいところです。

ノロウイルスや季節性のインフルエンザなどは、5類に位置づけられ、就業制限の措置対象には該当しませんが、集団感染を招けば事業に多大な影響を与える事態となります。

コロナ禍のような大規模なものだけでなく、感染症については、日頃から事業所内で感染を広めない取組みや、感染した場合について災害対策規程を策定しておくなど、判断に迷い業務の遂行が難しくなるでしょう。

### 災害発生時に 争点となること

次に、災害発生時に争点となりがちな事案を見ていきます。災害対策規程の策定時に、考慮しておきたい事案です。

#### (1) 安全配慮義務

安全配慮義務については、危険性が予見できたのかと、危険回避のために最善の措置をとったかと

いう事実から、使用者のしたこと・しなかったことが、安全配慮義務に違反するかが争われます。

安全配慮義務は、災害発生時にも免除されることはありません。

積極的に情報を収集して危険を予見し、災害によるリスクを下げる措置の実施が必要となります。

コロナ禍以降は、自然災害だけではなく、さまざまな要因への対策が必要です。安全配慮義務が争われた裁判の例を図表4にまとめました。参照してください。

#### (2) 業務命令

会社は従業員に、労働契約の内容に応じた業務命令ができる権利を持っています。しかし契約の範囲を超えたり、権利濫用となる命令を下すことはできません。

災害時において、以下のような業務命令を下すことが可能か、最近の事例を踏まえて確認していきましょう。

#### ① 出勤を拒否する従業員を出勤させることができるか

災害発生時に出勤させたり、危険が予見される職務に就くことを指示した場合、それを拒否した従業員に対して懲戒を加えることは可能でしょうか。

これまでの裁判例では、本人

図表4 安全配慮義務に関する裁判例

日和幼稚園事件(仙台地判平成25・9・17)

事案の概要	東日本大震災発生時、海沿いの地域に向けて幼稚園送迎バスを出発させ、園児等が津波に巻き込まれるなどして死亡した
訴訟の内容	遺族等が原告となり、幼稚園経営法人等に対して、地震発生後に必要とされる防災行政無線やラジオ放送等による情報収集を懈怠し、危険回避のための最善の措置をとる安全配慮義務を怠った等として、損害賠償を求めた
判決	被告である幼稚園経営法人等が、地震発生後に津波に関する情報収集義務の履行を怠った結果、送迎バスを高台にある幼稚園から海側の低地帯に出発させて津波被災を招いたといえるため、幼稚園経営法人に対し、安全配慮義務違反の債務不履行責任および民法715条1項(使用者責任規定)の不法行為による損害賠償責任が、園長には民法709条の不法行為による損害賠償責任があるものと判断された

七十七銀行女川支店事件(仙台地判平成26・2・25)

事案の概要	東日本大震災発生時、七十七銀行女川支店の行員等が、銀行の災害対応プランに従って約13メートルの高さがあった銀行の屋上に避難したが、想定をはるかに超える津波が襲来し、行員等12名が死亡または行方不明になった
訴訟の内容	死者3名の遺族が原告となり、銀行に対して、支店長に十分な安全教育を施さず、災害の事前準備がおろそかだった、避難場所の指定にも問題があったなどとして、損害賠償を求めた
判決	会社側に安全配慮義務があることを認めるも、銀行屋上は、当時想定されていた最大級の津波の高さに耐えるものであり、地震発生当初、テレビやラジオで報道された気象庁からの発表情報からは、本件屋上を超える高さの津波が襲来する危険性を具体的に予見し得なかったこと等から、安全配慮義務を怠っていたわけではないと判断され、原告の請求は棄却された(判決後高裁、最高裁に上告するも、いずれも棄却された)

ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件(東京地判令和3・9・28)

事案の概要	新型コロナウイルス感染を懸念して在宅勤務を求めている派遣会社勤務の原告を、派遣先会社に出社させたり雇止めにし、その理由を具体的に説明しなかった
訴訟の内容	在宅勤務実施を認めなかったことに対する健康配慮義務または安全配慮義務違反や、雇止めの違法性、雇止めに関する説明義務違反に対して慰謝料等の支払いを求めた
判決	裁判所は、通勤時の感染を危惧する人も少なからずいたと指摘しつつ、新型コロナウイルスに関する知見が十分に集まっておらず、危険性の程度が必ずしも明らかになっていなかったこと、時差出勤を認めるなどの配慮をしていたことなどから、会社には健康配慮義務または安全配慮義務違反があったとは認められないと判断された

が、相応の理由から生命・身体  
の危機を回避するために就労を拒否  
した場合に、その意に反して会社  
が就労を強制することはできず、  
その不就労について、会社が契約  
解除などの強い措置をとることは  
認められないとされています。  
とはいえ、図表4のロバート・  
ウォルターズ・ジャパン事件のよ

うに、どこまで就労拒否が認めら  
れるのかは、具体的な身体・生命  
の危険に結びつくのかという状況、  
勤務の態様、本人の状況等個々の  
事情によると考えられます。  
② 出勤を希望する従業員を出動  
させないことができるか  
①とは逆に、会社が災害時に休  
業を決定した場合に、従業員が出

勤を求める場合はどうでしょう。  
従業員の就労請求権について  
は、過去の判例から「労働契約等  
に特別の定めがある場合または業  
務の性質上従業員が労務提供につ  
いて特別の合理的な利益を有する  
場合を除いて、一般的には従業員  
は就労請求権を有するものでな  
い」とされています。

そのため、使用者側の事情によ  
り労働させなかった場合には、使  
用者には賃金または休業手当の支  
払い義務はありますが、労働させ  
なかったこと自体については労働  
契約の債務不履行にはならないと  
の解釈が一般的です。

③ マスク着用を義務付けること  
ができるか

コロナ禍においては、国や自治  
体から感染リスクを下げるための  
有効な方法としてマスクの着用が  
示され、着用することが強く求め  
られました。

感染防止のためにマスクの着用  
が国等から強く求められる場合に  
は、会社が従業員への安全配慮義  
務の観点からも事業継続のために  
も、マスクの着用を従業員に義務  
付けることには業務上の必要性が  
あるといえます。

コロナ禍におけるタクシー運転

手のマスク着用拒否に関する損害  
賠償等請求事件(東京地判令和  
4・11・9)では、従業員が会社  
から、乗客を輸送している際(実  
車時)にはマスクを着用するよう  
業務命令を発せられていたのに従  
わなかったことなどから、6日間  
の出勤停止処分を科したことが有  
効と認められました。

一方で、マスクの着用が義務付  
けられていたマンション管理人が  
マスク不着用を理由に解雇された  
近鉄住宅管理事件(大阪地判令和  
4・12・5)では、苦情が1件だ  
けであったこと、会社の実害が出  
ていなかったこと、マスク不着用  
に対して会社が過去に注意指導し  
てきた実績がないことなどから、  
解雇することが社会通念上相当で  
あるとまではいえないという判決  
が下されました。

規律違反に対する懲戒処分を検  
討する場合は、違反の内容と程  
度、また違反により生じた事態等  
に応じて、懲戒処分の程度を規定  
しておくことが必要です。

④ ワクチン接種を義務付けるこ  
とができるか

ワクチン接種は、健康被害のリ  
スクもある医療行為であることか  
ら、接種の有無は自己決定に委ね



## ■災害発生等に備えてあらかじめ就業規則に追加しておく内容

【始業、終業時刻等の変更について】 業務上の必要がある場合、その他やむを得ない場合は、始業、終業の時刻および休憩時間の変更（繰上げまたは繰下げ、休憩時間の分割）をする場合がある。この変更は、所定労働時間の範囲内において行なう。

＜ポイント＞ 感染症まん延時等に時差出勤で感染リスクを下げるため

【休業】 経営上または業務上の必要があるとき、または、天災地変等の不可抗力により事業の休止などを余儀なくされた場合、会社は従業員に対し休業を命ずることができる。休業を命じられた者は、正当な理由なくこれを拒否することはできない。

【在宅勤務】 会社は、前条（休業）に準じて、従業員に対し在宅勤務を命ずることができる。在宅勤務を命じられた者は、正当な理由なくこれを拒否することはできない。在宅勤務実施の際の取扱いについては、在宅勤務規程にて定める。

＜ポイント＞ 在宅勤務規程に時間管理の方法、賃金および費用、服務規律等を定めておく

【就業の禁止について】

- 1 会社は、次の各号のいずれかに該当する者については、その就業を禁止する。
  - (1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者
  - (2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者
  - (3) 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものおよび感染症予防法で定める疾病にかかった者
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、次の各号のいずれかに該当する者については、その就業を禁止することができる。
  - (1) 従業員の心身の状況が勤務に適しないと判断したとき
  - (2) 従業員に対して、公の機関から、外出禁止または外出自粛の要請があったとき
- 3 従業員は、前二項に該当したとき、または該当するおそれがある

ときは、直ちに会社に届け出ること。

- 4 従業員は、本人または同居する家族等が伝染病にかかり、またはその疑いがあるときは、直ちにそのことを会社に届け出ること。
- 5 就業を禁止された従業員が就業しようとする場合には、医師の診断書を添えて会社に届け出て、その承認を受けること。
- 6 第1項および第2項の規定により、就業を禁止された期間は、無給とする。ただし、会社が必要と認めるときは、特別休暇を付与し、または在宅での軽易な業務を命ずることができる。

＜ポイント＞ 有給が無給かを明確にする

【安全衛生・服務規律について】 職場における感染症まん延防止のため、手洗い・手指消毒・咳エチケットを徹底し、会社が指示した際には、マスクを着用すること。

【休業等における給与の取扱いについて】

休業および在宅勤務における、給与の取扱いは次のとおりとする。

- (1) 会社の経営上の理由その他会社の都合による休業の場合  
原則として、民法536条2項を排除し労働基準法26条の休業手当（平均賃金の6割）を支給する。ただし、会社の判断により通常の給与を支給する場合がある
- (2) 不可抗力等で、会社の責めに帰さない事由による休業の場合  
原則として、無給とする。ただし、会社の判断により休業手当または通常の給与を支給する場合がある
- (3) 在宅勤務等を命じた場合  
通常の給与を支給する

【通勤手当について】

通勤手当の計算においては、下記の取扱いとする。

- (1) 欠勤、休職は通勤手当の支給対象にならない
- (2) 前号以外で現実に通勤しない日（年次有給休暇、……、在宅勤務日その他業務上出勤を要しない日）は、会社の裁量により支給対象にしないことができる

＜ポイント＞ 在宅勤務が続くときには、通勤手当を支給しないことができるようにする。日割り計算の方法も定めておく

られるべきことであり、会社が業務命令として従業員にワクチン接種を強制したり、ワクチン接種をしないことを理由に懲戒処分を行ったり、不利益な取扱いをすることはできないとされています。

### (3) 休業した場合の責任所在と従業員が受けられる補償

災害や感染症により、従業員が就労できなくなった場合、その不就労時間について給与が支払われるのかどうか、または補償が受けられるのかは従業員にとっても大きな問題です。

その休業は、不可抗力か、会社都合か、それともいずれにもよらない自己都合であるのか、判断には、慎重な検討が求められます。

さらに、休業をしない場合も、在宅勤務をした場合の給与に出勤の場合とは異なる取扱いがある場合など、あらかじめ災害対策規程に定めておきましょう。

不可抗力が会社都合かの判定基準については、以下の要素が挙げられます。

#### ① 不可抗力となる場合

休業については、

a その原因が事業の外部より発生した事由であること

b 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られない事由であること  
の2つの要件を満たすものでなければなりません。

たとえば、東日本大震災の際には、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、従業員を休業させる場合や、地震に伴って計画停電が実施され、停電の時間を休業とする場合が例として厚生労働省等から示されました。

新型コロナウイルス感染症については、原因がaの外部発生に該当するものとして、法に基づく対応がとられるなかで、国や都道府県による協力の依頼や要請に応えて飲食店等が休業することなどが厚生労働省等から示されました。

bについては、「休業を回避する具体的努力を最大限尽くしている」といえる必要がある」とされ、「自宅勤務などの方法により従業員を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討しているか」などから判断されました。

#### ② 会社都合となる場合

従業員が自らの判断で休んだのでもなく、不可抗力にも該当しない場合の休業が、会社都合に該当します。

図表5 災害対策規程 条文例

# ■自然災害発生時の対応について明確にするための規程

## 【始業時刻前に災害等が発生した場合の対応について】

1 始業前に、職場・自宅・通勤経路において以下の災害が発生した場合には、通勤の安全が確保できず、出勤することが著しく困難であると認められることから、出勤は要しない。

- (1) 自治体により警戒レベル4以上が発令され、解除されるまで
- (2) 震度5強以上の地震が発生した場合

2 災害により、または気象庁により警報（特別警報を除く）が発令され、公共交通機関が運行していないなど、安全かつ合理的な通勤手段が確保できない場合には、上記1に該当しない場合であっても、出勤は要しない。

〈ポイント〉どのようなときに特別な取扱いとなるのか明確にする

3 上記1または2に該当しない場合であっても、自然災害の発生または発生のおそれにより、従業員が通勤途上における身体・生命の危険を回避する必要がある、勤務しないことが相当であると認められるときには、休暇を申請することにより、出勤しないことができる。

4 上記1および2により不就労となった日または時間については無給とする。また、上記3の休暇についても無給とする。ただし、1および2の不就労時間および3の休暇について、従業員が希望する場合、年次有給休暇を充ててを可能とする。

〈ポイント〉不就労となった時間が無給か有給かを明確にする

5 上記1から3までの場合において、在宅における勤務が可能である業務に従事する従業員が、会社の了承を得たうえで在宅勤務を行った場合には、その時間の給与を支払う。

6 警戒レベル4以上が解除されたとき、公共交通機関が運行を開始した場合など、災害による出勤の障害が解消したといえる状況になった場合には、従業員には労務提供の義務が戻るため、会社の指示に従って出勤することとする。

## 【就業時間中に災害等が発生した場合の対応について】

1 以下の災害が発生した場合には、会社は従業員に対し、業務の停

止を命じ、情報収集のうえ避難するなど、安全確保のための行動を指示する。

- (1) 自治体により警戒レベル4以上が発令され、解除されるまで
- (2) 震度5強以上の地震が発生した場合
- 2 従業員が、客先にいる場合等、事業場外で勤務している場合には、その場所の指示に従うこと。また、屋外にいる場合には、業務や移動を停止し、近くの安全と思われる場所に避難すること。
- 3 就業時間中は、会社の指示に従って行動すること。
- 4 就業時間中に災害等の発生により、本来の業務を停止した場合であっても、会社の指示に従って事業場内に待機している場合、原則として、終業時刻までの給与を支払う。
- 5 終業時刻後については、条例や地方公共団体の要請または従業員の安全確保のため、会社待機を命じ、従業員が在社していたとしても特別の事情がないかぎり労働時間として取り扱わない。

〈ポイント〉時間や過ごし方の態様で有給と無給を判断する

6 従業員が就業時間中に帰宅を希望する場合には、帰宅経路と安全策を確認したうえで帰宅させる。就業時間中の帰宅については、原則として、早退として取り扱う。

## 【翌日以降の取扱いについて】

- 1 公共交通機関が運行している場合、原則として通常勤務とする。
- 2 公共交通機関が運行している場合であっても、従業員本人が通勤に際し、安全が確保できないという判断をした場合、また従業員の自宅や家族が被災した場合には、遅刻して出勤したり、休暇を申請することにより出勤しないことも可能とする。
- 3 上記2により不就労となった日または時間については無給とする。ただし、従業員が希望する場合、年次有給休暇を充てても可能とする。
- 4 事業場が被災した場合など、一時的に事業場が利用できない場合、または事業の継続が困難となった場合については、会社は、労働基準監督署等の外部機関に相談し、関係者と協議したうえで、その後の勤務について決定する。

たとえば、会社が気象状況悪化の予想から、念のためにあらかじめ休業を決定する場合や、従業員が法定の就業禁止に該当しない感染症に罹患した場合に、本人の体調や個別の事情を勘案せず、一律に会社の判断で該当する従業員を休ませるような場合です。

コロナ禍では多くの会社が、発熱した従業員に自宅待機を求めましたが、厚生労働省の新型コロナウイルスに関するQ&Aでは、発熱などの症状のみで一律に労働者を休ませる措置については会社都合としており、災害時にも会社都合の範囲が広く取られています。

会社都合により従業員が休業した場合、労働基準法26条により、会社は休業手当（平均賃金の6割以上）を支払う義務があります。民法536条2項により、全額請求される場合もあります。

労働基準法と民法では、「使用者の責に帰すべき事由」の範囲に違いがあり、労働基準法のほうが民法より広く「経営者として不可抗力を主張し得ない一切の場合」が含まれます。

今後、起きる災害による休業が不可抗力に当たるかどうかは、その災害や事業所の被害の程度にも

よります。災害対策規程の策定・運用にあたっては、事業所を管轄する労働基準監督署に相談、確認することをお勧めします。

不可抗力の災害による休業の場合であっても、直前や当日でも申請すれば有給休暇の取得を認める、時間単位で特別休暇を付与する、国等の救済施策を活用して休業手当を支給するなど、従業員が不利益を被らないような対応をとるよう努力しましょう。

## 災害対策規程の策定

これまでの解説のように、災害等が発生したときの会社の命令や従業員の行動によって、労働時間や働き方、給与への影響が出る場合があります。

災害時の対応についての規程がないと、従業員と会社の意見が相違してトラブルになる可能性があります。

あらかじめどのようなときにどういった対応をとるのかといった災害対策規程を策定し、明確にしておくことが大切です。

図表5に規程の条文例を提示します。参考にしてください。