



## 自然災害への対応と安全配慮義務の関係

和田 修一 Shuichi Wada

リスクコンサルティング事業本部 コンサルティング部

主席コンサルタント

### はじめに

企業等の事業者は、従業員等の労働者が生命、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（安全配慮義務）を負っている。したがって、業務上災害を発生させないよう災害防止措置を講じなかったために従業員に災害を被らせた場合には、企業は安全配慮義務違反となり、従業員に対する損害賠償責任が生じる。

それでは、安全配慮義務は例えば就業時間中に発生した地震による建物倒壊によって従業員が負傷した場合や、避難中、初期消火活動中に負傷した場合など、自然災害が原因で被災した場合にも及ぶだろうか。

地震、強風、洪水、豪雪等の大規模な自然災害が各地で相次いでいるなか、本稿では自然災害への対応に起因して従業員が被災した場合の企業の安全配慮義務について解説する。

### 1. 企業の安全配慮義務

#### 1.1. 安全配慮義務とは

安全配慮義務とは、企業等の事業者（以下、「企業」）が従業員等の労働者（以下、「従業員」）を使用する際に、労働災害を発生させないように事前の予防措置を講じて従業員を労働災害から保護する義務をいう。企業は従業員に対する安全配慮義務を負っており、企業が安全配慮義務を怠った結果、従業員が負傷するなどの損害を受けた場合には、企業は従業員に対して損害を賠償する責任を負う。

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）において「使用者は、労働契約に伴い、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」ことが求められており、安全配慮義務の法的な根拠となっている。また民法第415条（債務不履行による損害賠償）によって、労働契約上の債務者である企業は、債権者である従業員に対して、事業遂行のために設置すべき場所、施設もしくは設備などの施設管理または労務の管理にあたって従業員の生命および健康などを危険から保護するよう配慮する義務（安全配慮義務）を負っており、義務を履行せずに従業員が被災した場合には損害賠償責任を負うと解釈される。さらに判例上も、“川義事件”（最高裁昭59年4月10日第三小法廷判決）によって「労働者は使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、労務の提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用しまたは使用者の指示のもとに労務を提供

する過程において、労働者の生命及び身体を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っている」とされた。

従って、労働災害を発生させないように災害防止措置を講じなかったために従業員が被災した場合には、企業は安全配慮義務違反となって、従業員に対して民事上の損害賠償責任が生じ、逆に、労働災害が発生した場合でも適切、十分な事前の予防措置を講じていれば、企業は従業員に対する安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を免れるとすることができる。

## 1.2. 安全配慮義務違反による責任負担者

安全配慮義務に違反して労働災害が発生した場合に損害賠償責任を負うのは、労働契約法では「使用者」となっており、個人事業の場合は個人（個人事業主）、法人の場合は法人そのものを指すと定義されている。ただし、法人のみならず社長ら取締役の個人の責任を認定した判例（“大庄事件”、平成25年9月24日最高裁第三小法廷）が存在する。

なお部長、工場長等の管理監督者には業務を運営するために必要な権限が法人から移譲されており、安全配慮義務は実際には管理監督者を通じて履行されることになるため、管理監督者は履行補助者とみなされ損害賠償責任を負う場合がある。

## 1.3. 安全配慮義務の対象

### ① 正社員・パート・アルバイト

安全配慮義務は雇用契約の内容の如何（いかん）にかかわらず法人が負うものであるため、安全配慮義務の対象には直接、労働契約の関係にある正従業員、パート（有期契約を含む）、アルバイト（同）が含まれる。

### ② 出向者

出向者に対しては、直接の雇用契約のある出向元と、実質的な指揮・命令権を有する出向先企業の双方が安全配慮義務を負う。

### ③ 派遣労働者

派遣労働者に対する業務遂行上の具体的な指揮・命令は派遣先企業が行うため、派遣労働者に対する安全衛生配慮義務は派遣元だけでなく派遣先企業も負うことになる。

### ④ 下請け労働者

下請け会社の従業員のように元請けの企業と直接的な雇用関係がない場合でも、元請けの現場責任者が下請け労働者に対して直接作業指揮を行う等、元請けと下請け労働者の関係が実質的な指揮命令関係にあるような「特別な社会的接触関係」に入ったと認められる場合には、信義則上の安全配慮義務が認められた（“陸上自衛隊八戸車両整備工場事件”、昭和50年2月25日最高裁第三小法廷）が存在する。

## 1.4. 安全配慮義務の具体的な内容

労働契約法第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、労働者の職種、労務内容、労働提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められている（基発第0123004号、平成20年1月23日、厚生労働省労働基準局長「労働契約法の施行について」）。

従って、安全配慮義務の具体的な内容は、それぞれ具体的な状況に応じて判断されることになるが、一般的には次のような義務が考えられる。

- ① 業務を行うために使用する施設、設備、機械器具、材料等に不備や欠陥がないなど、災害の原因を排除する事前の対策を講ずる義務
- ② 機械等に安全装置を設置する、従業員に保護具を使用させる義務
- ③ 従業員が危険な作業を行わないように安全な作業手順を定める、安全衛生教育を実施する、または不安全行動を行った場合に注意・指導を行う義務
- ④ 従業員の健康状態を把握し、健康状態が悪化しないように必要な措置を講じる義務
- ⑤ 労働災害の被災者、健康を害している者等に対して治療を受けさせ、適切な健康管理、労務軽減を行い、必要に応じ配置換えする義務
- ⑥ 安全監視人等を配置する義務  
など

### 1.5. 労働安全衛生法令と安全配慮義務との関係

わが国には労働安全衛生法、労働安全衛生規則、多層的な労働安全衛生法令が定められており、違反すると罰則が設けられている場合が多いが、労働安全衛生法令を遵守していれば、安全配慮義務を尽くしていることになるだろうか。

労働安全衛生法令は、法的には災害を防止するために事業者が守るべき最低限の決まりであり（労働安全衛生法第3条）、法令遵守だけでは災害防止を保証できない、すなわち単に労働安全衛生法およびその関係法令を遵守しているだけでは安全配慮義務を尽くしたことにはならないと言える。

安全配慮義務を履行するためには、企業は単なる労働安全衛生法およびその関係法令の遵守にとどまらず災害を発生させる危険を予測し、危険を回避するために考えうる広範囲の事前対策をとることが必要である。

## 2. 自然災害と安全配慮義務の関係

企業には労働契約上の権利義務に基づく「業務命令権」があり、本来の労務の提供とは直接には関連はしない事項についても、必要性、相当性が存在する範囲で労働者に対し指示・命令を発することができる。たとえば地震によって出火した建物の内部における初期消火活動や、余震がある中での損傷している建物内での応急作業といった、自然災害に直面した際に被害拡大抑制のために緊急対応活動を命ずる場合も、必要性、相当性に逸脱しなければ業務命令に該当すると考えることができる。

従業員が被災する可能性のある危険な緊急対応を命ずる場合も、平時と同様、企業が安全配慮義務を尽くしたか、すなわち、危険予知や被害想定に基づいて適切な事故防止対策を講じたかが、安全配慮義務違反の有無を判断する上で重要なポイントである。

そこで、企業が危険な緊急対応を命ずる場合、安全配慮義務を尽くしているかを下記の観点からチェックをする必要がある。

- ① 平時には、最新の行政データ等の科学的知見をもった危険予知や被害想定に基づく建物の耐震補強、設備の転倒防止を施し、防災マニュアルを備え、適切な避難経路を設定し、従業員への周知徹底のための防災・避難訓練や教育を行う等の事前対策を講じているか
- ② 緊急対応において適切かつ十分な安全具、防具等の着用を指導しているか
- ③ 緊急対応の指示命令は適切かつ具体的であるか
- ④ 緊急対応において想定される危険事象と、適切な危険回避策を伝達し理解させているか

- ⑤ 緊急対応において目的未達であっても（失敗しても）従業員の責任は問わないことを伝達し認識させているか
- ⑥ 緊急対応において危険が切迫した際の中断、退避、撤退等の判断権限を従業員に付与しているかなど

### 3. 帰宅・待機と安全配慮義務の関係

---

#### 3.1. 帰宅または待機の指示

職場で就業中に地震が発生し会社が被災したために、業務の継続が困難となり従業員に帰宅の指示を出す場合や、逆に、従業員が社外へ出ると危険があるため職場に待機すべきと判断をして従業員へ待機の指示を出す場合が想定される。また、待機の指示が出ても、家族の安否がわからない、自宅が被災した等の理由で、指示に応じることなく帰宅を望む従業員も出るであろう。

就業中に地震等が発生し、従業員の生命、身体等が脅かされることが懸念される場合には、企業は業務命令権に基づき労働を中止させ避難させる、または職場内待機を求める等、安全配慮義務に基づく積極的かつ迅速な対応を行う必要がある。

ただし、地震発生時の待機または帰宅の指示は、企業の安全配慮義務を充足するための適切な対応であっても、あくまで企業としての安全配慮「義務」としての履行に過ぎず、従業員を法的に拘束する業務命令とはなり得ない。したがって、個別の従業員の意思、意向に柔軟に対応するとともに企業側の考えについて理解を得られるよう努力をする必要がある。しかし、これに従うことを拒んだ従業員がいたとしても、企業は強制することはできないと考えるべきである（ただし、「社屋からの退去」の指示は、施設管理権限に基づく権利行使という観点から可能と言い得る）。

#### 3.2. 帰宅・待機の問題点

地震発生時の帰宅または待機の指示を出す場合には、実際の被害の状況や時間帯等に照らし、帰宅または待機させることが真に安全に配慮した然るべき指示となるか、ということが問題となる。

たとえば冬の夕刻に地震が発生したと仮定した場合、もし非常用食料や防寒具を用意していない状況で待機指示を出せば、特に持病や障がいのある従業員には生命の危険が及ぶ事態も考えられる。一方、停電のために街灯が消え、道路は陥没し、瓦礫が散乱しているような危険な状況で、電灯や非常用食料を持たせることもなく帰宅指示を出せば、従業員が被災する可能性が高い。

このように、待機の指示を出す場合に備え、従業員の安全を確保するために全従業員分、またできるだけ多い日数分の必要な食料や防寒具等非常用備品を備蓄しておく必要がある。また、帰宅の指示をする場合も周囲、帰宅途上の被害状況や季節、日時等に応じて然るべき準備をしたうえで指示を出さなければ、従業員に対する安全配慮義務に反したこととなりかねないので注意が必要である。

下記に待機する従業員に対する備蓄品、待機場所、帰宅対応に関する推奨例を紹介する。

○備蓄品

表1 備蓄品例<sup>1</sup>

ミネラルウォーター (3ℓ/人×3日)	アルファ化米 (3食分/人×3日)	乾パン (缶/人×3日)
缶詰 (副食用)	ラーメン	クラッカー
食器 (コップ、皿、箸、匙)	鍋	やかん
カセットコンロ	カセットコンロ用ガスボンベ	ごみ袋
毛布・保温シート (1枚/人)	簡易トイレ	敷物・防水シート
消毒液	ばんそうこう	風邪薬
救急箱	マスク	三角巾
タオル	ウェットティッシュ	使い捨てカイロ (3個/人)
急速充電器	乾電池 (単1から単4)	ポリタンク
ヘルメット	地図	懐中電灯
携帯ラジオ	マッチ	ローソク
サバイバルナイフ	雨合羽	

○待機場所

- ・男女を分ける。
- ・女性には毛布、靴下、ウェットティッシュ、メイク落とし、保湿するもの (化粧水等)、生理用品を用意する。
- ・女性用の簡易トイレ設置場所に配慮する。
- ・持病・障がいのある者、高齢者、妊婦等には個室を用意する。
- ・室外環境 (温度、湿度、換気等) に留意する。

○帰宅対応

- ・帰宅ルートの被災状況の情報を提供する。
- ・帰宅ルート地図、ヘルメット、軍手、携帯用電灯、必要時間 (日数) 分の食料、水、携帯電話用充電器、携帯ラジオ等を渡す。
- ・同方面の者はまとめて帰宅するよう調整する。

3.3. 従業員が東京都条例に反して帰宅する場合

東日本大震災では公共交通機関が止まったため、都内の主要ターミナル駅や幹線道路は徒歩による帰宅者が路上にあふれた。そこで、東京都は、地震発生時の救護・救援や緊急の災害対応の妨げとなる一斉帰宅を抑制するため、企業に対し、地震発生後の3日間程度は従業員を職場に留まらせることを努力義務とする「帰宅困難者対策条例」を2013 (平成25) 年4月1日に施行した。

そのため東京都内の企業は、原則として従業員を3日間程度職場に待機させることが求められ、日数分の必要な食料や防寒具等を備蓄し、適切な待機場所を用意しておく必要がある。

それでもなお、住まいや家族の被災等で帰宅を望む従業員に対しては、企業は帰宅を許可するが、その場合は従業員個人の判断に基づく、自己責任による帰宅として取り扱うことが望まれる。

なお、その場合も帰宅する従業員に対して、前項の帰宅する従業員に対する推奨例のような安全配慮を尽

<sup>1</sup> 当社作成

くすことが求められる。なお、この場合の帰宅する従業員から自己責任による帰宅である旨の念書等をとるのは、従業員が万一被災した場合に企業が安全配慮義務に配慮したことを証明する証跡にはなり得ると思われる。念書等をとる場合は、非常時で一刻も早い帰宅を求める従業員の心情を考慮し、平素から文書を用意しておく等のほか、事務的にならない、またあくまで社屋内待機を求めることを諦めない対応が望ましい。

なお、待機の要請にかかわらず企業に無断で帰宅する従業員が被災した場合は、企業は責任を負わないと考えられる。

(監修：丸の内総合法律事務所 弁護士 中野明安)

## 参考文献

- ・厚生労働省.安全配慮義務 [安全衛生キーワード].職場のあんぜんサイト.  
[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo60\\_1.html](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo60_1.html) (アクセス日：2015年2月2日)
- ・一般社団法人東京技能者協会ホームページ 安全衛生ギャラリー 「【安全衛生知恵袋】安全配慮義務を達成するには」(公開日：2011年08月18日).安全衛生ギャラリー.<http://www.tokyotsa.com/contents/Detail.aspx?Seed=11> (アクセス日：2015年2月2日)
- ・丸の内総合法律事務所 弁護士(災害復興まちづくり支援機構事務局長、日本弁護士連合会災害復興支援委員会委員長) 中野明安.災害対応における企業の法的リスクと事業者等の連携における地域防災.新宿駅周辺防災対策協議会主催 第1回セミナー(2012年8月7日)
- ・古字朗人,吉田勇氣.NKSJ-RM レポート Issue55 「東日本大震災レポート 第9報(経営法務、資金調達)」(2011年6月1日).NKSJ リスクマネジメント(株)

## 執筆者紹介

**和田 修一** Shuichi Wada

リスクコンサルティング事業本部 コンサルティング部  
 主席コンサルタント専門は BCM、リスクマネジメント

## 損保ジャパン日本興亜リスクマネジメントについて

損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント株式会社は、損保ジャパン日本興亜グループのリスクコンサルティング会社です。全社的リスクマネジメント(ERM)、事業継続(BCM・BCP)、火災・爆発事故、自然災害、CSR・環境、セキュリティ、製造物責任(PL)、労働災害、医療・介護安全および自動車事故防止などに関するコンサルティング・サービスを提供しています。

詳しくは、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメントのウェブサイト(<http://www.sjnk-rm.co.jp/>)をご覧ください。

## 本レポートに関するお問い合わせ先

損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント株式会社  
 リスクコンサルティング事業本部 コンサルティング部  
 〒160-0023 東京都新宿区西新宿 1-24-1 エステック情報ビル  
 TEL：03-3349-4225(直通)