

# 相談室 Q & A

## 人事管理関係

### Q 地震注意情報や地震警戒情報が発表された場合、 会社はどのような措置を取るべきか

2024年8月、南海トラフ地震発生の危険が高まったとして、一定の地域に地震注意情報や地震警戒情報が発表されました。当社は該当の地域に複数の店舗を運営していますが、当社の営業エリアで地震に関する注意・警戒情報が発表された場合、休業等の対応を一切取らない中で万一地震が発生し、従業員が店舗で被災した際には、会社として何らかの責任を負うのでしょうか。また、仮に発表を受けて休業した場合、手当等を支払う必要はあるのでしょうか。適切な措置についてご教示ください。

(東京都 M社)

A 事前に策定した対策計画や発表時点の状況に応じて合理的に判断した結果であれば、従業員が被災した場合でも使用者が責任を負う可能性は低い。休業手当についても同様に使用者が責任を負う可能性は低い

回答者 小池啓介 こいけ けいすけ 弁護士(弁護士法人高井・岡芹法律事務所)

#### 1.地震注意情報・地震警戒情報とは

令和6(2024)年8月8日、宮崎県南部で最大震度6弱の地震が発生しました。同日、気象庁が発表したのが南海トラフ地震臨時情報「巨大地震注意」です。これは、平成14(2002)年に成立した「南海トラフ地震に係る地震防災対策の推進に関する特別措置法」に基づいて初めて出されたもので、「監視領域内において、モーメントマグニチュード(編注:地下の岩盤がずれ動いた面積と量、岩石の硬さを基に地震を起こす力[モーメント]を揺れの波形全体を見て計算したもので、地震を起こす力の強さや規模を示す)7.0以上の地震が発生したと評価した場合(巨大地震警戒に該当する場合は除く)」または「想定震源域内のプレート境界面において、通常と異なるゆっくりすべりが発生したと評価した場合」に発表されます。

この「巨大地震注意」は、対象地域の住民に対して具体的な行動を求めるものではありませんが、「想定震源域内のプレート境界において、モーメントマグニチュード8.0以上の地震が発生したと評価

した場合」に発表される「巨大地震警戒」の場合は、発表時に市町村から避難指示が発令されることになっており、住民は地震発生から最短1週間の避難を継続することが求められています。

そのため、「巨大地震警戒」が発表された場合は、対象地域内の企業は、「通常通りの企業活動をした場合に生命に危険が及ぶ場合には、それを回避するため、避難指示に従い避難する等の措置を検討する必要がある」とされています(内閣府「防災担当」「南海トラフ地震の多様な発生形態に備えた防災対応検討ガイドライン【第1版】」令和3年5月〔一部改訂〕)。

また、「社会的に及ぼす影響の大きな不特定多数が利用する施設、危険物を取扱う施設等を管理又は運営する企業等については、必要な点検等を確実に実施する」とされています(同ガイドライン)。

なお、上記ガイドラインには、「地方公共団体及び指定公共機関、並びに病院、劇場、百貨店及び旅館等の不特定多数の者が利用する施設、並びに石油類、火薬類、高圧ガス等の製造、貯蔵、処理

又は取扱いを行う施設を管理・運営する者等」を対象とする個別留意事項についても記載されており、参考になります。

## 2. 企業における店舗での対応

使用者は従業員に対して安全配慮義務（労働契約法5条）を負っていますが、この義務は、大地震のような天変地異が発生した場合でも免除されるものではありません。発生した天変地異の状況により、使用者が講じることができる現実的な手段が少なければ、使用者が安全配慮義務に違反したと評価されるケースも少なくなるという関係にあります。対策計画の制定や避難訓練といった対応を全く講じていなければ、安全配慮義務に違反したと評価される可能性は高まることになります。

そのため、どのような場合に店舗を休業するか、従業員の安全をどのように確保するかについては、行政や自治体が公表している危険情報（津波やがけ崩れの危険度など）、災害の種類・程度（震度に応じるなど）、店舗の立地（海沿い・川沿いか、山沿いかなど）、従業員の数・配置・障害の有無などを勘案して、あらかじめ合理的な対策計画を定めておくことが必要です。

そして、そのような対策計画に基づいて、かつ、実際に発生した災害の状況に基づいて、営業継続・休業の判断をしたのであれば、仮に従業員が大地震により被災した場合でも、使用者が安全配慮義務に違反したと評価される可能性は低くなると考えます（安全配慮義務違反の否定例として、第七十七銀行[女川支店]事件〔仙台高裁 平27. 4.22判決 労判1123号48ページ〕等、肯定例として、私立日和幼稚園事件〔仙台地裁 平25. 9.17判決 判時2204号57ページ〕等）。

なお、店舗営業中に被災した従業員については、労働災害と認められる可能性が高いため（「兵庫県南部地震における業務上外等の考え方について」平 7. 1.30 事務連絡4、都道府県労働基準局労災主務課長あて労働省労働基準局補償課長通知）、労災保険制度により療養補償や休業補償等の給付を受けることができるでしょう。

## 3. 休業手当について

民法は、契約上の一般原則として、「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない」と定めています（同法536条2項前段）。労働契約においては、使用者の責に帰すべき事由によって労働者が労務を提供することができなかった場合、使用者は賃金を全額支払う義務があるということになります。

これとは別に、労働基準法は、使用者に対し、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合」に、労働者に対して平均賃金の6割以上の休業手当を支払う義務を課しています（同法26条）。

どちらも同じ「責（め）に帰すべき事由」という文言を用いているため分かりにくいのですが、判例上、民法の文言は、「故意・過失またはこれと同視すべき事由」を意味するもの、労働基準法の文言は、それよりも広く、使用者側に起因する経営・管理上の障害を含むものと解釈されています（ノースウエスト航空事件 最高裁二小 昭62. 7.17判決 労判499号6ページ）。

そうすると、「巨大地震警戒」が発表された場合は、対象地域内の市町村から避難指示が発令されますので、使用者がこれを受けて対象地域内の店舗を休業するという判断をしても、民法上・労働基準法上のいずれも使用者の「責（め）に帰すべき事由」による休業と評価される可能性は低いと思われるます。

これに対し、「巨大地震注意」が発表された場合は、使用者自身の判断により休業するかどうかを判断することになりますが、安全配慮義務違反と同様に、事前に策定した対策計画や発表時点の状況に応じて合理的に判断した結果であれば、民法上・労働基準法上の使用者の「責（め）に帰すべき事由」によるものではないと評価されるものと考えます（いすゞ自動車[期間労働者・仮処分]事件 宇都宮地裁栃木支部 平21. 5.12決定 労判984号5ページ参照）。