

## 特 集 4

# 自然災害と労働法上の課題 —労働組合に期待される役割

かわい るい  
河合 垒

●岐阜大学 地域科学部 教授

## 1. はじめに

近年のわが国では、多くの人命や家屋の損失被害をもたらす大規模な自然災害（以下、自然災害）が、毎年のように発生している。自然災害はさまざまな形で発生するが、少なくともそれが労使双方に深刻な影響をもたらしうるものであることは想像に難くない。

本論文では、まずは自然災害発生時に実際に生じやすいと思われる労働問題や、労働組合（以下、組合）自身が直面しうる問題を整理し、最後に、

それらを踏まえつつ組合に期待される役割等について4. で論じる<sup>1</sup>。

## 2. 自然災害に伴う 労働問題と労働法

自然災害を契機として、または自然災害に伴つて発生しうる労働法上の問題は様々あるが、ここでは、出勤、在宅勤務、労働時間管理の3つにスポットを当て、具体的なケースを素材にしながら、労働法に照らすとどのように考えられるかを概観しておく。

### （1）労働者の出勤手段の確保

#### 《ケース》

- a) 地震で道路が崩落してしまい、出勤が難しい状態が続いている。
- b) 公共交通機関が大幅に乱れているため、やむを得ずタクシーで出勤した。また同僚は、自宅が半壊したため、当面は避難所から通勤することとしたようだ。

1. 本論文で取り上げた内容（特に前半部分）をより詳細に分析したものとして、河合壘「大規模自然災害と使用者の安全配慮義務」白門73巻冬号（2022）71頁以下、「自然災害と労働者保護—労働法から学ぶ」日本労働研究雑誌第749号（2022）4頁以下等およびそれらの中での参考論文がある。また本稿の記述は、野川忍『Q & A 震災と雇用問題』（2011）、第二東京弁護士会災害対策委員会『自然災害・感染症をめぐる労務管理』（2021）から多大なる示唆を得ている。

## ① 問題の所在

自然災害によって公共交通機関が被害を受けたり、道路が崩落したりすることで出勤が困難になることもあろう（a）。出勤できなければ、何らかのペナルティ（解雇や懲戒処分）、あるいは賃金カットなどの扱いを受けてしまうのだろうか。またそうした場合には、いつもと異なる経路での出勤を余儀なくされたりすることで、余分に交通費がかかる可能性もある（b）。また、ホテルや知人宅、避難所等に避難してそこから出勤している場合には、通勤手当はどうなるのかといったことも問題となりえよう。

## ② 労働法上の扱い

一般的に懲戒処分や解雇には、客観的合理性や社会的相当性が必要となる（労働契約法（労契法）15条・16条）。このことは自然災害下においても当然であり、むしろこういった非常事態の場合には、労働者も「やむをえない」事情下に置かれていることが多いわけであるから、より慎重な判断が求められよう。したがってa）のように、自然災害による道路の被害で物理的に出勤が困難とか、自宅や家族の状況から出勤が困難といった場合などは、通常は労働者側に責任を問えるような、落ち度や事情があるとは考えにくい。もちろん労働者側も、連絡が可能であれば使用者に連絡・相談

することは求められようが、それでも懲戒処分や解雇<sup>2</sup>は基本的には権利濫用として許されないケースがほとんどだと思われる。

なお、勤務しなかったことによる賃金については、一般論からいえば、ノーワーク・ノーペイの原則から、賃金請求は難しいということになろう。しかし（2）とも関連するが、労働者が在宅勤務を希望し、かつそれをさせることが使用者にとってもさほど支障がないのにさせなかつた、といった事情がある場合には、賃金相当額（民法536条2項）または休業手当（労働基準法（労基法）26条）が請求できる可能性はある。

次にb）のように、道路事情や転居等で交通費が通常よりもかかるようになつたり、従来の通勤手当だと過払いになる、という問題はどうか。基本的には、交通費の上限や通勤手当等に関しては、出張旅費規程等に従つての処理とはなろうが、例えば、他の合理的な手段がなく、やむをえず労働者がそうした通勤手法を使ったといった場合には、災害下という特殊事情を踏まえれば、使用者が負担すべきであろう。他方、通勤の実態によっては、従来の通勤手当よりも実費のほうが安くなる場合もあるが、（就業規則の規定等にもよろうが）一般論としては減額も可能であろう。しかし自然災害の下では、通常の転居等とは事情も異なるため、寛容な扱いが望ましいことは言うまでもない。

## （2）在宅勤務

### 《ケース》

- a) 広範囲の被災により、鉄道や道路等の復旧が遅れている。せめて道路が復旧するまで在宅勤務で対応したいが、会社に認めてもらえるだろうか。
- b) 会社が被災したため、当分の間在宅勤務を命じられた。在宅勤務をするのはいいのだが、パソコンやWi-Fiなどを新しくそろえるための費用は会社が負担してくれるのだろうか。

2. 長栄運送事件・神戸地決平7.6.26は、阪神・淡路大震災時の無断欠勤を理由としてなされた懲戒解雇が問題となつたが、避難所生活や、自宅が全焼・全壊した子供たちの住居の確保のために奔走していたという状況があり、平常時の無断欠勤を念頭においていた就業規則の解雇規定に基づく解雇は合理性がないとして解雇無効とされた。

## ① 問題の所在

自然災害によって通勤する（させる）ことが困難となっている状況下では、在宅勤務をしたい（させたい）ということもありうる。労使双方が在宅勤務を望んでいる場合にはあまり問題とならないだろうが、業務内容や職場のインフラ次第では、使用者側が難色を示す場合もある。使用者が在宅勤務を認めない場合（a）や、在宅勤務自体は可能であっても、その際の経費の負担が問題となる場面（b）もありえよう。

## ② 労働法上の扱い

a) のように、労働者側から「通勤は困難だが、在宅勤務ならできる」という要望を出すことは可能であろうか。一般論でいえば、在宅勤務請求権が就業規則等で認められていない限りは、労働者側から在宅勤務を請求することは難しい<sup>3</sup>と思われる。しかし、こうした有事（非常時）の場面では、信義則（労契法3条3項）の観点から、少な

くとも一定の要件<sup>4</sup>の下では、労働者が主体的に在宅勤務をしたとしても「債務の本旨に従った」労務提供がある（あった）ものとして、賃金請求権などは失われないように思われる。わかりにくいか、「在宅勤務請求権はないが、一定の場合には在宅勤務であっても労務提供があったとして賃金請求権は失わないはずだ」という構成である。

次にb) については、こちらも基本的には就業規則等の定めがある場合はそれによることとなる（労働者の負担とするためには就業規則に規定を置くことが必要となる（労基法89条））。定めがない場合については、債務の弁済のための費用は債務者負担を定めた民法485条を踏まえると、労務提供に必要な経費は労働者が負担しなければならない（つまり、在宅勤務の経費等も労働者が負担しなければならない）が、労務提供に必要である以上、その経費については、少なくとも労働者が私的に利益を得るような範囲を超えるものについては、使用者が負担することが望ましいであろう。

## （3）労働時間・賃金等

### 《ケース》

- a) 洪水で社屋が水浸しになり、パソコンもすべて使い物にならなくなってしまった。今月分の割増賃金はどう計算してもらえるのか。
- b) 地震で工場の中がぐちゃぐちゃになったので、従業員総出で片付けを命じられているが、いつまでやらされるのだろうか。

## ① 問題の所在

言うまでもなく、労働時間や賃金は労働者にとって極めて関心の高い労働条件であるが、自然災害発生を契機として、労働時間や賃金をめぐる問題が起きることも少なくない。長時間労働や賃金不払いから、労働時間管理や割増賃金の計算

（a）、臨時の必要がある場合の時間外労働命令の可否（b）などまで様々な問題が起きうるが、こうした点について労働法はどのような規定を置いているのだろうか。全ての問題を仔細に取り上げることは紙幅の関係上困難であるが、ここでは以上のようなケースを念頭に置いて、いくつかの

3. 山川和義「緊急時テレワークの法的課題」季刊労働法271号（2020年）54頁。

4. 合理的経路による通勤が明らかに困難であり、かつ、在宅勤務が使用者に大きな負担とならないこと、期間も合理的な範囲であること等が想定される。

問題を検討してみたい。

## ② 労働法上の扱い

a) についてはまず、自然災害に被災したからといって、使用者は、労働時間を適切に管理する責務<sup>5</sup>を免れるわけではないことに留意が必要である。パソコンのログやオフィスへの入退出記録などの客観的なデータ等が残っていればそれを活用・参照しつつ、それでも不明な点に関しては、各労働者からのヒアリングや、前年度の同時期の勤務状況等を踏まえながら、労働時間を把握していくこととなろう<sup>6</sup>。

次にb)に関しては、一般的な時間外労働については、就業規則等にそれを命じる根拠規定が置かれていれば、それをもとに36協定の範囲内で命じることが可能といえる。またそれとは別に、労

基法33条は、「災害その他避けることのできない事由」であって「臨時の必要がある」場合に、事前に労基署長の許可を受けるか、事後に認定を受けることで「必要な限りにおいて」労働させることができ可能となっている。ただし、あくまでも「臨時の必要」がなければならないため、本当に緊急避難的な対応のみに限定されよう<sup>7</sup>。なお当然のことながら、そうした場合でも使用者には労基法所定の割増賃金の支払義務は当然生じる。

## 3. 自然災害と労働組合が直面しうる問題

ここでは、自然災害発生の場面において、労働組合そのものが直接的に関わる可能性のある問題を2つ取り上げて考えておきたい。

### (1) 経費援助の中止

#### 《ケース》

a) 社屋が半壊し、フロアの大半が使えなくなったため、これまで使用を認められていた組合事務所の明け渡しを求められた。

## ① 問題の所在

自然災害は使用者にとっても甚大な被害を与えるものであるため、その緊急避難的な対応が使用者としても必要となる。その中ではこのケースのように、使用者が組合に対して、一時的(?)に協力や譲歩などを求めてくることもある。

## ② 労働法上の扱い

組合への最小限の広さの事務所の供与はいわゆる経費援助とはいえない(労働組合法(労組法)7条3号但書)反面、こうした便宜供与が憲法28条や労組法によって使用者に義務付けられているわけではないこと<sup>8</sup>、しかし使用者がいったん開始した便宜供与を廃止したいと考えるような場合には、組合に不利益を与えてなお廃止せざるを

- 
5. 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」(2017年1月20日)、労安衛法66条の8の3等参照。
  6. 労働者の自己申告で労働時間を把握する場合には、十分な説明や必要に応じた実態調査なども求められることとなる。
  7. そのほか、こうした災害が頻発しているような場合であれば、備えをしていなかったことで生じるような業務も、やはり「臨時の必要があった」とは評価されないであろう。
  8. 菅野和夫・山川隆一『労働法(第13版)』(2023年) 1164頁。

えない相当な理由があること、また組合に対しては理由の説明や善後策などの措置について協議したり、十分な猶予期間を置いたりすることが必要であり、そうした要件を欠くようなものは、組合を弱体化させる不当労働行為（支配介入）にあたりうる、あるいは返還請求はできない、という理解が前提となろう<sup>9</sup>。

自然災害下の場合も基本的には同じで、事務所

の供与を廃止することの「正当性」の有無が判断のポイントとなろう。例えば、他のフロアが水浸しやら汚損しており経営上やむを得ない、といった場合には正当性はある程度推認されようが、反面、使用者からのそうした提案が暫定的・一時的なものであるか否かや、代替施設なども提案されているかといった点などから、最終的には「正当性」の有無が判断されるものと思われる。

## （2）団体交渉方法の食い違い

### 『ケース』

- a) 土砂崩れのため、組合員の大半が在宅勤務を余儀なくされている。継続中の賞与の団体交渉のため、オンラインでの団交を求めたが、使用者側は対面開催に拘って団交が開かれない。
- b) 組合員の解雇撤回を求めて、団体交渉を申し入れたが、使用者側は「社屋が地震で被害を受けており耐震性に疑義があるため、オンラインなら応じる」と回答してきた。解雇という重い話なので、対面で交渉したいのだが。

### ① 問題の所在

自然災害の影響で、オフィスや工場での勤務が困難となっているような状況下などでは、労使双方が望む団体交渉（以下、団交）の方法に食い違いがあつて、結果的に団交が開催されない、という問題も起きうるであろう。

### ② 労働法上の扱い

a) やb) に関しては、特にコロナ禍において、いくつかの労委命令も散見される。ここでは、組合側がオンライン方式の団交を希望したのに拒否されたことの支配介入該当性が争われたケース（大阪府労委命令・令4.1.28）、逆に、コロナ禍で組合側が対面方式の団交を希望したのに使用者側がオンライン（リモート）方式に拘ったことの支配介入該当性が争われたケース（東京都労委

命令・令5.11.7）があり、いずれも組合側の主張が棄却されているが、この2つの判断をみておこう。

大阪の事件では、組合がオンライン方式の団交を要求したことは合理的提案であるとしつつ、団交申入れの時点では、オンライン団交が当然であったとか唯一の手段だったとはいえないこと、法人側の主張（オンラインでは動作や感情等が捉えにくい、録画や画面外に人がいる等の事項）も不合理とはいえないこと、法人側が対面団交を希望するとした時期には緊急事態宣言が近く解除される予定であったこと等から、正当な理由のない団交拒否とはいえない、とされた。他方、東京の事件では、組合からの申入れ時点では団交ルールが存在していなかったこと、その当時はまん延防止等重点措置期間中であり、組合に対し、対面に代

9. 無償での組合事務所貸与を廃止し返還請求したことが問題となった最近の事案（ヤマト交通事件・東京高判令元・7・3）では、不当労働行為該当性の判断はしていないものの、代替施設の提供のほか、返還を請求することが組合の運営・活動に対する妨害といった他事考慮に基づくものである疑いがあるか否かが重要とされ、結論的に返還請求に理由ないとされた。

えてのリモート会議による団交を提案したことは相応の理由があり、組合も留保付きとはいえたんは合意していたこと等から、会社側がリモート団交に執着していたとはいえないし、やはり正当な理由のない団交拒否とはいえない、とされた。

こうしてみると、当事者的一方が、交渉困難な場所や方式を設定しているといえるか、また理由なくこれに固執していないか（逆に、その方式に固執する理由があるか）などが判断のポイントといえよう。a）であれば、使用者側が対面団交に拘る理由や、オンラインではなぜいけないのかを丁寧に説明することが必要であろうし、逆にb）であれば、組合側がオンライン交渉には馴染まない旨を丁寧に説明し、それでもなお使用者側が合理的な反論をなしてくるようであれば、組合としても、社屋以外の場所を提案するなどの歩み寄りが場合によっては必要となる場面もあるう。

## 4. 労働組合に期待される役割

こうした問題を踏まえつつ、増加する自然災害に対して組合としては何に留意すべきか、また何ができるかを、筆者が以前行ったヒアリング<sup>10</sup>の結果等も踏まえながら考えてみたい。ここでは、平時（自然災害発災前）と、有事（発生時および発生後）とに分けて論じておく。

### （1）平時の取り組み

自然災害の発災パターンや被害の程度などは様々であるため、求められる対応も「その時になつてみないと分からない」ことが多い。とはいえるが、近年は自然災害が頻発していることもあり、発災

するとどういった困りごとが生じるのか、それに対して何が求められるのかも、ある程度の予測は立てられるようになってきている。その意味では、発災時（非常時）の担当部署ごとの対応フロー、人手不足時の対応、危険業務に従事させる場合のルール、時間外労働の上限や出退勤管理の方法、出勤困難な従業員への対応方法、在宅勤務の可否や通勤方法・居所の変更時の対応などにつき、原則的な点だけでもルール化しておくことが望ましいであろう。

なお、こうした対応ルールの事前整備は、使用者にとっても事業継続計画（BCP, Business Continuity Plan）の一環として期待されていることでもある。もちろん、BCPが主眼においているのは「事業の継続」であって、労働者保護を直截的に念頭に置いているわけではないが、実際には従業員がきちんと働くことができてこそそのBCPなのだから、本来は労使双方にとって必要かつ有益なものであることが望ましい。その意味では、BCPの策定や整備、見直し等にも、組合として積極的に関与していくことが求められよう。

その他、防災グッズ、簡易トイレ、毛布、水、食料等の安全衛生装備品などの整備についても、使用者に準備を求めていくことが有益であろう。これらについては、使用者に求めるだけではなく、組合としても用意をしておくべきである。

### （2）有事の取り組み

発災時には、人手不足や長時間労働などから健康・安全確保まで、さまざまな問題が起こることが予想される。被災状況によっては使用者も組合も身動きが取れず何もできない、ということもあるかもしれないが、組合としては組合員の安全を確保しつつ、組合員の声を集約しながら柔軟に使

10. ヒアリングについては、前掲注1の論文（日本労働研究雑誌749号）12頁以下等も参照。



用者と交渉していくといったことが求められよう。

ところで、発災直後よりも、少し時間がたったあたりで、何らかの形で従業員の心身に影響がでてくるといったケースが見られる。筆者が自治体等の組合にヒアリングした中では、具体的な件数等の把握は困難なようであったが、いずれにおいても、メンタルヘルスへの影響が指摘されていた。おそらく、発災直後から復旧段階は不眠不休でも気が張っているものの、これらの取り組みが長期化する中で、本人も気づかない中で悪化していくということは十分にありえよう。

こうしたことは、自然災害が大規模であればあるほど、労働者もなかなか声があげにくかったり、そもそも異常な環境下が続くと、自分自身の心身への異変に気付きにくい、ということもある。組合としても、相談体制の整備や、仕事の偏り、家族への応援など、使用者と時には連携しながら対応していくことが望ましいであろう。

## 5. おわりに

冒頭でも触れたように、近年は自然災害の甚大化や深刻化が見られる。

現行の労働法やそれを支える法理論は、もっぱら（自然災害発生下ではない）平時を前提としており、必ずしもこうした「有事」の際の労働問題を念頭に置いているものとはい難いため、本論文で整理したもの以外にも様々な問題が起こり得る。しかしだからこそ、事前のルール整備と、（それとは矛盾するかもしれないが）有事の柔軟な対応とを組み合わせていくことが求められているともいえる。決して簡単ではないが、使用者と協力してできること、組合だからこそできることは何か、様々な角度から今後とも考えていくことが求められていよう。

\* 本論文は、J S P S 科研費20K1324の助成を受けたものである。

次号の特集は

「労調協理事、新年を語る」  
「特集 フリーランスと労働組合（仮題）」の予定です。