

新型インフルエンザパンデミック期 における企業の法的リスクとその対応

災害復興まちづくり支援機構
事務局長 中野明安

丸の内総合法律事務所 パートナー弁護士
日本弁護士連合会災害復興支援委員会副委員長

1 どのような法的リスクがあるかを検討しよう

法的リスクの内容

契約上求められた業務を行うことができない。(取引先・顧客に損害を与える)

顧客からキャンセルが相次ぎ、店舗を一時休業せざるを得ず、従業員に給料を支払えない。(従業員に損害を与える)

業務の結果、取引先や顧客に新型インフルエンザを感染させてしまう。(取引・顧客に損害を与える)

パンデミック期に考えられる法的リスク 1 民事取引・労務管理上の責任

従業員の多くが欠勤し、事業継続ができず、罹患していない従業員にも給料を支払えない。(従業員に損害を与える)

従業員が業務中に新型インフルエンザに罹患してしまう。(従業員に損害を与える)

2009/6/8

3

法的リスクの内容

2 株主から経営者に対する責任追及(善管注意義務違反)

新型インフルエンザについて誤った対応をしたために、会社業績をより悪化させる。(会社に損害を与える)

パンデミック期に考えられる法的リスク

善管注意義務 = 善良なる管理者としての注意義務
その他、会社の被るレピュテーションリスク
事業を継続したことについて、あるいは事業を中断したことについて、社会から納得が得られない。

3 法令違反・刑事問題

担当者らに労働基準法、医師法、薬事法等に違反する対応を指示してしまう。(従業員、社会に損害を与える)

虚偽の解雇の届出をして雇用保険の給付を受ける。(従業員、社会に損害を与える(詐欺))

2009/6/8

4

法的リスクの内容

パンデミック期の法的リスクにより発生する問題

- 1 民事上の責任
取引先・顧客から会社への損害賠償請求
従業員から会社への賃金請求・補償請求
 - 2 株主から経営者に対する責任追及(善管注意義務違反)
株主から経営者(取締役)への責任追及
(株主代表訴訟)
 - 3 行政処分
法令違反等から受けることとなる営業停止等の処分
 - 4 刑事責任
担当者らの労働基準法違反、医師法違反による処分
- その他 会社のレピュテーションリスクによる顧客離れ
会社の倒産

2009/6/8

5

2 法的リスクを回避する準備をしよう

2009/6/8

6

1 取引先とのトラブル回避(その1)

基本取引約定書による対応

第00条(非常時業務中断の免責)

甲乙が別に定めた災害、感染症リスクあるいはこれに類する非常事態(以下、リスクという。)が発生し、甲乙いずれかが業務遂行に重大な支障が生じるに至ったときは、甲乙は別に定める当該リスク毎の目標復旧時間を目途に支障が生じた当事者の事業活動が中断されることについて了承し、債務不履行責任を問わないこととする。」

1 取引先とのトラブル回避(その2)

基本取引約定書による対応

「第××条(協力会社との連携)

甲乙が別に定めた災害、感染症リスクあるいはこれに類する非常事態(以下、リスクという。)が発生し、甲乙いずれかが業務遂行に重大な支障が生じるに至ったときは、甲乙は第00条に定めるほか第三者に業務を委託するなどの方法により業務を遂行することができる。但し、当該方法により業務を遂行した場合にも、その品質は、乙(あるいは甲)が直接業務遂行したものと同等の品質となることを保証するものとする。」

2 顧客とのトラブル回避(その1)

東京ガスの約款

35. 供給または使用の制限等

1 当社は、次の各号にかかげる事由に該当する場合には、ガスの供給の制限もしくは中止をし、またはお客さまに使用の制限もしくは中止をしていただくことがあります。

災害等その他の不可抗力による場合

～ (略)

その他保安上必要がある場合

2 当社は、(中略)35.1の規定によりガスの供給の制限もしくは中止をし、またはお客さまに使用の制限もしくは中止をしていただく場合は、状況の許す限りその旨をあらかじめラジオ、テレビ、新聞等の報道機関を通じ、またはその他の適切な方法でお知らせいたします。

2 顧客とのトラブル回避(その2)

東京電力の約款

40 供給の中止または使用の制限もしくは中止

(1) 当社は、次の場合には、供給時間中に電気の供給を中止し、またはお客さまに電気の使用を制限し、もしくは中止していただくことがあります。

イ～ハ(略)

ニ 非常変災の場合

ホ その他保安上必要がある場合

42 損害賠償の免責

(1) 40(供給の中止または使用の制限もしくは中止)(1)によって電気の供給を中止し、または電気の使用を制限し、もしくは中止した場合で、それが当社の責めとならない理由によるものであるときには、当社は、お客さまの受けた損害について賠償の責めを負いません。

2 顧客とのトラブル回避(その3)

ヤマト運輸の約款

第22条

当店は、次の事由による荷物の滅失、き損又は遅延の損害については、損害賠償の責任を負いません。

1～3(略)

4 不可抗力による火災

5 予見できない異常な交通障害

6 地震、津波、高潮、大水、暴風雨、地すべり、山崩れその他の天災

7 法令又は公権力の発動による運送の差止め、開封、没収、差押え又は

第三者への引渡し

8(略)

3 業務継続と感染リスクへの対策

取引先・顧客が感染して損害を被る場合
従業員が感染して損害を被る場合

会社が無過失であることを立証するための準備

損害を与えたことが故意・過失に基づく場合には、損害賠償請求を受ける。

故意・過失がない。(無過失 = 不可抗力)

因果関係が認められない。

そのための感染防止策の準備および実施・社員教育

4 事業中断と従業員への給与支払

感染防止のため、事業の一部を中断せざるを得ず、罹患していない従業員にも給料を支払えない場合
顧客よりキャンセルが殺到、店舗を一時休業せざるを得ず、罹患していない従業員にも給料を支払えない場合

給料の支払義務がなくなる場合は？

民法 第536条(危険負担)

- 1 …当事者双方の責めに帰ることができない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、債務者は、反対給付を受ける権利を有しない。
- 2 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、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。

労働基準法 第26条(休業手当)

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

2009/6/8

13

5 対応の悪さ(ミス)と業績悪化

新型インフルエンザについて誤った対応をしたために、会社業績をより悪化させる。(善管注意義務違反)

民法 第644条(受任者の注意義務)

受任者は、委任の本旨に従い、善良な管理者の注意をもって、委任事務を処理する義務を負う。

会社法 第330条(株式会社と役員等との関係)

株式会社と役員及び会計監査人との関係は、委任に関する規定に従う。

会社法 第423条(役員等の株式会社に対する損害賠償責任)

取締役(中略)は、その任務を怠ったときは、株式会社に対し、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

2009/6/8

14

5 対応の悪さ(ミス)と業績悪化

「任務を怠らなかった」と判断されるためには？

【裁判例】

取締役の経営判断が問題となった場合、…前提となった事実認識に不注意な誤りがあり、または、意思決定の過程が著しく不合理であったと認められる場合、取締役の経営判断は許容される裁量の範囲を逸脱し、取締役の善管注意義務…に違反するものとなる。 - 野村証券株主代表訴訟 - (東京地方裁判所平成5年9月16日判決)

6 刑事責任リスクへの対策

担当者らに労働基準法、医師法、薬事法違反等の対応を指示してしまう。(従業員、社会に損害を与える)
虚偽の解雇の届出をして雇用保険の給付を受ける。
(従業員、社会に損害を与える(詐欺罪))

関連諸法規の検討(法律家らの意見聴取)
コンプライアンス遵守体制(システム)の構築
監査役監査、内部監査の充実
社内セミナー(役員、管理職、一般職、準社員)等の実施
模擬訓練等の実施(マニュアル訓練、図上訓練)

3 経営者の役割を確認しよう

2009/6/8

17

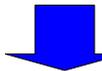
企業が直面する課題

従業員の安全(健康・生命)を守ること



相反する要件の両立

企業としての責務(利益確保)と企業の存続を果たすこと



解決策としての新型インフルエンザ対策

優先継続業務にリソースを集中し、従業員のリスクを軽減する方策を採りながら、企業としての責務と存続を図る。

非優先継続業務の停止に伴う影響を最小限に留めるための事前調整を完了し、対外的な混乱を回避する。

2009/6/8

18

事業者・職場における新型インフルエンザ対策
ガイドライン

39

第1章 はじめに

- 本ガイドラインは、事業者・職場における新型インフルエンザ対策の計画と実行を促進するため、感染防止策と重要業務の継続を検討するにあたり必要と考えられる内容を示したものである。
- 新型インフルエンザの流行によって大多数の企業が影響を受け、従業員等に感染者が発生することが予測される。流行時においても、人命の安全確保を第一に考えるとともに、可能な限り感染拡大による社会・経済的な影響を減じるため、事業者においては、事前に新型インフルエンザを想定した事業継続計画を策定し、周知な準備を行うとともに、発生時には計画に基づいて冷静に行動することが必要である。
- 新型インフルエンザ対策は、外出や集会の自粛、学校や職場等の一時休止、各事業者における業務縮小等による接触機会の抑制など、薬剤を用いない措置とワクチンや抗インフルエンザウイルス薬等の薬剤を用いた措置を組み合わせて総合的に行うことが必要である。
特に、薬剤を用いない措置については、社会全体で取り組むことにより効果を発揮するものであり、全ての事業者が職場における感染予防に取り組むとともに、感染拡大を防止する観点から、継続する重要業務を絞り込むとともに、可能な範囲で業務の縮小・休止を積極的に検討することが望まれる。また、我が国の人口の約半数が何らかの職業に従事していることを考慮すると、職場が新型インフルエンザ対策に関する正確な情報の伝達や感染予防に必要な行動を促す場として機能することも期待される。

近距離接触者等が該当する。

- 新型インフルエンザ発生時、サプライチェーン全体が機能するかどうかが問題となる。重要業務を継続するには、その継続に不可欠な取引事業者を洗い出して、新型インフルエンザ発生時の事業継続のレベルについてあらかじめ調整し、必要な措置を講じる必要がある。
 - ・ 取引事業者間で、事前対策の促進について相互協力するとともに発生時の相互支援等について決定する。
 - ・ 調達困難となる原材料等については、備蓄を増やす等の措置を行う。
- ライフライン、交通機関、金融、食料品・生活必需品等の製造・販売等は、社会機能の維持に関わる事業者が事業を継続することにより、第三段階のまん延期においても必要最小限は維持されると想定される。



新型インフルエンザ発生により事業縮小することなどが、法律上の問題が発生しないかどうかをあらかじめ確認する。

- ・ 新型インフルエンザの影響により業務を停止した場合、免責となるかどうか約款を確認し、必要に応じて取引先と協議・見直しを行う。

- 112 -

経営者が責任追及をされないためには、

その当時の科学的知見、医学的知見に基づいた適切な新型インフルエンザ対策、事業継続計画を策定し、実施していること

が必要

~~安易な(軽率な)事業継続
安易な(軽率な)業務縮小・事業中断~~

さらには、企業の危機管理・事業継続計画が、

会社の経営戦略の重要な方策

であることを理解し、実践することが経営者に求められる。

BCP = 経営戦略

理念として、そして、実践的な問題として

4 法的諸問題の検討をしよう

検討しておくべき法的問題

- 1 労務管理的な側面の計画から生じる法的問題
- 2 取引・契約に関する側面の法的問題
- 3 備蓄その他の計画から生じる法的問題

特に上記2、3については、新規事業についての法的リスクを検討する(予防法務)ことと同じイメージ(経営戦略法務)

(1) 労務管理の側面の法的問題

(1)-1

発熱など特定の症状を有した従業員を出社拒否させる場合、会社は当該従業員に対して給料を支払わなければならないのか？

会社

&

従業員

法的根拠

民法第536条 第1項 (危険負担・債務者主義)
「当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務(労働)を履行することができなくなったときは、債務者(従業員)は反対給付(給料)を受ける権利を有しない。」

前提

新型インフルエンザ対策を策定し、適切な健康管理体制を実施していること。

・新型インフルエンザに罹患したと考え対応することが適切
・「事業所・職場における対策ガイドライン」にも症状があれば出社しないと明記
・他の従業員の安全配慮義務、産業医等の意見を考慮

A.

原則として、給料、休業手当は不要 (対策が不十分なら逆に必要 民法536条2項)

(1) 労務管理の側面の法的問題

(1)-2

事業中断が長引きそうなので、一旦解雇という形をとって、雇用保険の失業給付を受けることを従業員に求めることはできるか？

会社

&

社会保険庁

A.

不可(刑事犯罪の可能性もある)

- ・偽りその他の不正の行為で基本手当を受けたりする場合は、以後これらの手当等を受けることができなくなるほか、その返還を命ぜられる。
- ・更に、原則として、返還を命じた不正受給金額とは別に、直接の不正行為により支給を受けた額の2倍に相当する額以下の金額の納付を命ぜられる。
- ・返還および納付を命じた額に延滞金も加算される。
- ・対応が悪質な場合などは、詐欺罪(刑事犯罪)として立件される可能性もある。

2009/6/8

27

(1) 労務管理の側面の法的問題

(1)-3

会社では、新型インフルエンザ対策の一環で、一部の労働者を自宅待機させ、一部の労働者に限定して勤務させることを計画している。ただ、そのように人員を減少させると労働者一人当たりの労働時間が正規の場合よりも増える可能性がある。この点について法律はどのような対応を考えているのか？

会社

&

労働基準
監督署

法的根拠

労働基準法第33条

「災害その他避けることのできない事由によって、臨時的必要がある場合においては、使用者(会社)は、行政官庁の許可を受けて、………休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅延なく届け出なければならない。」

前提

- ・新型インフルエンザ対策の必要性、合理性
- ・安易な人為削減については許可がなされない

許可および事後承認の基準は、単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めない。急病、ボイラー破裂**その他人命または公益を保護するための必要**は認める。

A.

災害その他避けることのできない事由によるものとして時間外労働や休日労働が認められる。ただし、労働基準監督署の許可が必要

2009/6/8

28

(1) 労務管理の側面の法的問題

(1)-4

社命で勤務した従業員が新型インフルエンザに感染した場合、会社は当該従業員に対して補償を行う義務があるか？

優先業務や重要業務継続のために、従業員等の出勤(又は宿直)を求めた場合、個人防護服等を供与しても、結果として当該従業員が感染するなどの健康被害が発生した場合には、安全配慮義務違反になるか？

会社

&

従業員

前提

・出勤と感染との因果関係が立証できない
・新型インフルエンザ対策を策定し、適切な健康管理体制を実施

単に設備やマスク等の防具を付与しただけで足りるものではなく
当該防具等の効果が認められるものであること
利用に耐えること
当該防具を適切に使用することを管理・教育すること

A.
補償しなくて良い

2009/6/8

29

(1) 労務管理の側面の法的問題

(1)-5

使用者が、周囲の他の事業者においても新型インフルエンザ対策を特に構築していないので、大した問題ではないと考えて特に同対策を構築しないで行ったところ、労働者が罹患してしまった、という場合は安全配慮義務違反になるのか？

会社

&

従業員

法的根拠

サッカー部の指導教員が、予見できる災害(雷)を軽視して、部活動を行い怪我を負わせた事件がある。当該教員は注意義務に違反したと認定された。
新型インフルエンザから労働者の安全を確保すべき事業者は、当時の科学的知見に基づく対応策を実施しなければ注意義務に違反するものである。

・他のみんなが対策をやっていないからという理由は通用しない

A.
安全配慮義務違反を免れない

2009/6/8

30

(1) 労務管理の側面の法的問題

(1)-6

会社の従業員が新型インフルエンザに罹患したため、その出社を禁じたところ、体調は悪くないので、自宅勤務をしたいと申し出ている。本人からの申出であるから自宅勤務として、それを認めて、可能な業務をさせてよいのか？

会社

&

従業員

法的根拠

労働安全衛生法 第68条(病者の就業禁止)

事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない。

労働安全衛生法 第23～25条

発熱などの特定の症状を示した労働者については休業をさせ療養をさせるべき



A.

自宅勤務を命じた結果、病状の悪化、回復の遅れなどが認められる場合には、使用者に安全配慮義務違反がある

2009/6/8

31

(2) 取引・契約に関する側面の法的問題

(2)-1

パンデミック期、配送が遅れ相手方に損害を与えた場合、賠償する責務を負うのか？

会社

&

協力会社

法的根拠

民法 第415条

債務不履行が損害賠償請求の負担や契約解除等のデメリットを被ることになるのは、当該債務不履行が債務者(会社)の帰責事由によるものであるかどうかによる

前提

・相当程度に対策を講じていたが、要員等の準備が不足気味であった。



・何を予測できる場合に帰責性があることになるのか
新型インフルエンザのパンデミック
× 具体的な予測はできない(地震の予測と同様)
パンデミック時の交通渋滞・要員不足
当該時点では具体的に予測可能(地震の場合と異なる)

A.

業務を行うまでに状況把握・対応準備が可能な場合には、損害賠償等の義務は生じうる

2009/6/8

32

(2) 取引・契約に関する側面の法的問題

(2)-2

イベント事業者が、イベント自粛が要請されている最中にイベントを実施したところ、参加者が新型コロナウイルスに罹患した。この場合、主催者側はどのような責任を負うのか？

会社

&

お客さま

法的根拠

H17.6.28明石市花火大会歩道橋事故
イベント開催事業者は、単に求められたイベントを開催すれば良いのではなく、条理上ないしは社会通念上、当然に参加者の生命、身体等の安全を確保すべき注意義務を負う



A.
参加者の多くが罹患した場合、事業者としての安全配慮を行う注意義務に違反したことが推認され、罹患した参加者から責任追及(債務不履行による損害賠償請求)される

2009/6/8

33

(3) その他の側面の法的問題

(3)-1

タミフル等のワクチン備蓄・投与と薬事法等の問題？

会社

&

法令遵守

法的根拠

医師法 第17条
医師でなければ、医業をなしてはならない
医師法 第20条
医師は、自ら診断しないで治療をし、若しくは診断書若しくは処方箋を交付し(略)てはならない
薬事法 第24条
薬局開設者又は医薬品の販売業の許可を受けたものでなければ、業として、医薬品を販売したり授与したりしてはならない



A.
医師、薬剤師でない会社の担当者の治療行為(投薬)、医薬品の配布行為は違法である

2009/6/8

34

(3) その他の側面の法的問題

(3)-2

資格要件者が必置とされている職場(設備管理者、警備等)で、資格要件者が不在とならざるを得ない場合には法律違反となり、また刑事責任等を負うのか。
老人ホーム、訪問介護サービスについては、介護要員等が不足してしまう可能性がある。その際は、業務は継続すべきなのか？

会社

&

法令遵守

法的根拠

刑法 第36条

- 1 急迫不正の侵害に対して、**自己又は他人の権利を防衛**するため、**やむを得ずにした行為**は、罰しない。
- 2 防衛の程度を超えた行為は、情状により、その刑を軽減し、又は免除することができる。

刑法 第37条

- 1 自己又は他人の生命、身体、**自由又は財産に対する現在の危難を避けるため**、やむを得ずにした行為は、これによって生じた害が避けようとした**害の程度を超えなかった場合に限り**、罰しない。ただし、その程度を超えた行為は、情状によりその刑を軽減し、又は免除することができる。
- 2 前項の規程は、業務上特別の義務がある者には適用しない。

「企業の一定の義務を免除する関係法令の運用面を含めた周知や、企業の義務を定める規定の各種規制の弾力運用等について検討を行うこととしている。」
(事業所・職場における新型インフルエンザ対策ガイドライン、p113、厚生労働省)

A. 今後の立法等による対応に従うことが望ましいが、立法等の対応が間に合わない場合でも、生命身体に生じる危難を避けるための事業については、継続せざるを得ない

2009/6/8

35

(3) その他の側面の法的問題

(3)-3

事業所閉鎖と取締役の責任

会社(株主)

&

取締役

A.
・必要性はもとより閉鎖期間、閉鎖場所の**選択の合理性**が要求される
・善管注意義務は**経営のプロとしての高度な判断**を行わない限り、義務の怠慢を追究されることとなる(どの業務を、どの期間、停止するかは高度な経営判断を要する。)

2009/6/8

36

先日の新型インフルエンザ対応で相談を受けた問題の1つ

労務管理的な側面の計画に関する法的問題

出張先から戻った従業員を10日間自宅待機を要請することには問題はないか。

プライベートな旅行から戻った従業員との取扱いに違いを設けることはどうか。

家族が新型インフルエンザに罹患した場合には、従業員に10日間の自宅待機を要請することはどうか。

考え方

(1) 100%有給であれば問題なし

(2) 休業手当(60%)による対応の場合(休業手当だけ支払い、100%は支払わない。)には休業とすることについて民法536条2項の「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」がないことが求められる。

(3) 100%無給とする場合には、民法536条2項の「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」がないこと、かつ労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」がないこと、が必要。

参考事例 (神戸のあるメーカーのメールによる指示)

To: グループで働く皆様
From:
Subject: 【重要】新型インフルエンザ(AH1N1)感染拡大防止策の強化について

新型インフルエンザ(AH1N1)に関する情報はこちら(含むFAQ)

新型インフルエンザ(AH1N1)の国内感染拡大に伴う厚生労働省新型インフルエンザ対策推進本部からの自治体、事業者等への協力要請に基づき、以下の通り感染拡大防止策の強化を実施しますのでご理解とご協力をお願い致します。尚、本対策は施設内で働く全ての方が対象となります。

1. 同居家族に感染者が発生した場合は、原則7日間の自宅待機(在宅勤務)とします。会社より自宅待機を命じられた従業員は、マネージャからの指示に基づいて在宅での勤務を実施してください。
2. 従業員が高熱、咳、のどの痛み、筋々の痛み、悪寒などインフルエンザの症状がある場合は、出社や外出は避け、速やかに最寄の保健所の「発熱相談センター」に連絡し指示に従ってください。医療機関等を受診し新型インフルエンザ(AH1N1)への感染が確認されなかった場合は、出勤可とする。
3. 感染拡大地域(注1)のアジレント事業所・オフィスへの来訪者は問診などにより発熱状況を確認して入場規制を実施します。
4. 個人の責任で感染予防対策の再徹底をお願いします。

注1: 感染拡大地域については今後拡大する可能性がありますので厚生労働省のウェブ、またはニュース等より確認をお願いします。
(5月19日 17:00pm現在、兵庫県と大阪府となります。)

万一、新型インフルエンザへの感染が確認された場合には、マネージャ経由でインフルエンザ対策推進までご連絡下さい。または緊急連絡先までご連絡下さい。

・緊急連絡先
http://-----.com/jp_japan/Emergency.htm
引き続き状況の監視を継続し、従業員の皆さんへの情報提供を適宜行っていきます。

本件に関するお問い合わせはインフルエンザ対策推進まで

2009/6/8

39

ご清聴ありがとうございました。

平成21年6月8日
災害復興まちづくり支援機構
事務局長 中野明安