

Rotary



安城ロータリークラブ

週報

【2020/8 第1例会】

例会日：毎週金曜日

例会場：碧海信用金庫本店3F
安城市御幸本町15-1

TEL: 0566-75-8866

FAX: 0566-74-5678

Email: anjo-rc19580206@katch.ne.jp

第3039回例会

2020年8月7日(金) 12:30~13:30

司会者：服部 敦君

ソング：「君が代」「奉仕の理想」

親睦活動委員会：東 隆将君

ニコボックス報告：鶴田 香也乃さん

ゲスト及びビジター：加藤 弘様 功労会員



ロータリーは機会の扉を開く

2020-2021年度RIテーマ：「ロータリーは機会の扉を開く」

安城ロータリークラブ会長方針：「もっと、この街と！」

■会長：深津 正則

■幹事：恒川 憲一

■クラブ会報：長谷川 大祐・清水 正幸・市川 護

■創立日：S33年1月10日

■RI加盟認証日：S33年2月6日

■ 会長挨拶

深津 正則会長

7月30日(木) 西尾一色RCでのガバナー補佐訪問



7月31日(金) RCでのガバナー補佐訪問



西尾KIRARA

8月4日(火) パナー補佐訪問



西尾RCでのガ

【ロータリーの樹】

(発案) 豊田RC 斎藤直美PDG

1. 「花」や「果実」が社会奉仕、国際奉仕、新世代(青少年)奉仕、ロータリー財団など。職業奉仕はこれらを支える「太い幹」。クラブ奉仕は「根っこ」。

2. 職業奉仕はこの幹を太くすること。(顧客満足サービスを行うことで、会社が繁栄)

3. 他の奉仕はできた果実を分け与えること。(奉仕活動を提供すること)。



「職業奉仕とは」

1 「クラブ会員が自己の職業を通じて、他者に奉仕しながら、高い高潔性をめざすこと」

2 『職業サービスを念頭に相手の立場に立った職業活動を行い、相手の喜びを自分の喜びとしながら、職業人としてのより高い倫理の向上に努め、世の中に広めていくこと』

「日本のロータリー100周年」記念切手発行



季節の一句

肌さする

ひまわりの群れ

かるやかに

深津



■ 幹事報告

恒川 憲一幹事

1. 先週の豪雨災害義捐金 (2700地区/福岡・長崎・佐賀)は¥36,000でした。ご協力ありがとうございました。
2. 本日例会終了後、会議室にて理事会を行います。
3. 8/21 例会終了後クラブアッセンブリーを行います。
4. ガバナー補佐杯実行委員会を9/5(土)第1回ゴルフコンペ、パーティー終了後に行います。
5. 「日本のロータリー100周年記念切手」が発行されます。
6. 2020-21年度地区研修・協議会の報告書が届きました、登録者に配布いたします。
7. 10月開催予定の地区大会は、3/14(日)へ変更いたしました。パンフレットを配布します。
8. 8月8日~16日事務局お休みです。緊急の場合は恒川幹事(携帯090-3561-0004)までお願いします。

■ 出席報告

兵藤 幸男君

■ 今月のお祝い

会員	55名
出席義務者	44名
出席	35名
欠席	20名
出席免除者の出席	7名
出席率	83.30%

会員誕生日 8名
結婚記念日 3組



テーマ 「新型コロナ時代の法的リスク管理」

～ 企業経営者が注意すべきことは何か ～



企業の新型コロナウイルス対策の根拠法令

令和2年2月2日付で、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められました。

①感染症予防法

第4条(国民の責務) 国民は、感染症に関する正しい知識を持ち、その予防に必要な注意を払うよう努めるとともに、感染症の患者等の人権が損なわれないようにしなければならない。

⇒「国民」には、個人だけでなく会社などの法人も含まれます。

②労働契約法

第5条(労働者の安全への配慮) 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、必要な配慮をするものとする。

【解説】(厚生労働省パンフレットより)

(1) 趣旨通常の場合、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、器具等を用いて労働に従事するものであることから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされていますが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところです。このため、労働契約法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものです。

【第5条については、次の裁判例が参考になります】

○川義事件(最高裁昭和59年4月10日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集38巻6号557頁)「使用者は、右の報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又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等を危険から保護するよう配慮すべき義務(以下「安全配慮義務」という。)を負っているものと解するのが相当である。もとより、使用者の右の**安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なる**べきものであることはいうまでもない」

(2) 内容 ①法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものです。②法第5条の「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものです。③法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものです。④法第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではありませんが、労働者の職種、労務内容、労務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るものです。なお、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならないものです。

安全配慮義務の履行≠労働安全衛生法の遵守

労働安全衛生法第1条(目的)

「この法律は、労働基準法…と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。」

※労働安全衛生法は…労働災害防止のための最低基準を明示したもの(第3条)であり、罰則(第12章)付きで履行を確保させるもの。

⇒労働安全衛生法を守っているだけでは安全配慮義務を尽くしたことになる！！

③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。

経営者(取締役)の義務＝善良な管理者としての注意義務

- ・ プロの経営者としての高度の注意義務により策定されるもの
- ・ 会社(株主)から委任を受けた経営者(取締役)は、**業務を継続**して利益をあげ、また、**損失(リスク)を回避**すべき。
(委任の本旨)事業継続は経営者(取締役)の義務

④会社法第362条(取締役会の権限等)

- 1 取締役会は、すべての取締役で組織する。
- 2 取締役会は、次に掲げる職務を行う。
一～三(略)
- 3 (略)
- 4 取締役会は、次に掲げる事項その他の重要な業務執行の決定を取締役に委任することができない。
一～五(略)
- 六 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備
- 七(略)

5 大会社である取締役会設置会社においては、取締役会は、前項第六号に掲げる事項を決定しなければならない。

④.会社法施.規則第100条(業務の適正を確保するための体制)

- 法第362条第4項第6号に規定する法務省令で定める体制は、当該株式会社における次に掲げる体制とする。
- 一 (略)
 - 二 当該株式会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 三 (略)
 - 四 (略)
 - 五 (略)イ～ニ(略)
- ⇒**予め体制を整備して、損失をコントロールできるようにしておく必要がある。**

企業はどのような対応が必要？

従業員の安全
(健康・生活)を守る

VS

企業としての利益確保を
して企業を存続させること

解決策としてのBCP(事業継続計画=Business Continuity Plan)

視点

- ・ 優先継続業務に人的資源、資金を集中し、従業員の感染リスクを軽減しながら、企業としての責務と存続を図る。
- ・ 上記の結果、非優先継続業務を一時停止させ、それ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。

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、医学的知見に基づき、法的検証を経た、適切な事業継続計画、必要とされる対策を策定し、実施していることが必要。

- × 安易(軽率な)事業継続
- × 安易(軽率な)業務縮小(従業員自宅待機)・事業中断

安易な判断=「善管注意義務違反」とされないためには？

⇒正しい事実認識を有すること

専門家(保健所・医師・弁護士)からの情報収集・意見聴取

⇒意思決定過程の合理性を確保すること。

十分な議論と適正手続に基づく決議。そのためには、早めの対策構築

新型コロナウイルスと法的リスクマネジメント



- ① 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(ex.株主代表訴訟)

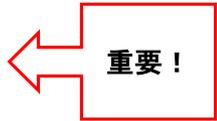
- ② 民事上の責任
 - 顧客から会社への損害賠償請求
 - 取引先から会社への損害賠償請求など
- ③ 刑事責任
 - 担当者らの労働基準法違反、医師法違反による処分など
 - その他、法令違反等から受けることになる営業停止等の処分、会社の評判悪化による顧客離れ等々...

取引先との関係

⇒基本取引約定書による対応
 第〇条(非常時業務中断の免責)
 感染症リスク発生時の履行遅滞を免責し、債務不履行責任を問わないこととする
 ↑
 従来からある不可抗力免責条項...条項の内容や表現等によっては免責されない可能性も。
 第〇条(協力会社との連携)
 災害、感染症リスクあるいはこれに類する非常事態...第三者に業務委託する方法により業務遂行できることとする

顧客との関係

⇒約款の見直し
 第〇条次にかかげる事由に該当する場合に免責
 ①災害等その他の不可抗力による場合②～(略)
 約款見直しのポイント
 ※約款の免責条項だけでは、トラブル防止にならない。
 ※顧客は約款を見ていない。
 ※顧客に約款の記載内容を知らせ、理解を求め、納得させる。



従業員との関係

⇒就業規則による対応...就業規則を見直して整備しておく。労働者に周知することも大事。
 <例えば>
 第〇条[自宅待機命令]
 第〇条[健康診断及び予防注射]
 (健康診断の報告義務を規定する)
 第〇条[就業禁止]
 1 ×××に該当する従業員は、感染予防その他の措置を講じ、就業を禁止する。
 ①...
 ②...
 2 前項により就業を禁止された期間は、欠勤または休職として取り扱い、原則として無給とする。

給料・休業手当の支給に関する法律の規定

民法536条(債務者の危険負担等)

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る。
債権者(使用者)の責めに帰すべき事由によって債務(労働義務)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。この場合において、債務者(労働者)は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。
 ⇒民法536条のいずれの場合も「労務提供ができなくなった、という事情が生じたか」どうか、反対給付(給料支払い)義務の有無判断の前提事実。

債権者の責めに帰すべき事由<使用者の責に帰すべき事由

<不可抗力による休業>…使用者の責に帰すべき事由にあたらぬ。

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業者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ることのできない事故であること

の2つの要件を満たす必要があります。

- ①は、例えば、政府や自治体からの営業自粛をする協力依頼や要請
- ②は、使用者として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くしているといえるかどうか。例えば、在宅勤務などの方法を十分に検討しているか。労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず、休業させていないか、といった事情。

厚生労働省のホームページより

新型コロナウイルスに関する Q&A(企業の方向け)

《令和2年7月10日時点版がアップされています。(7月29日時点)》

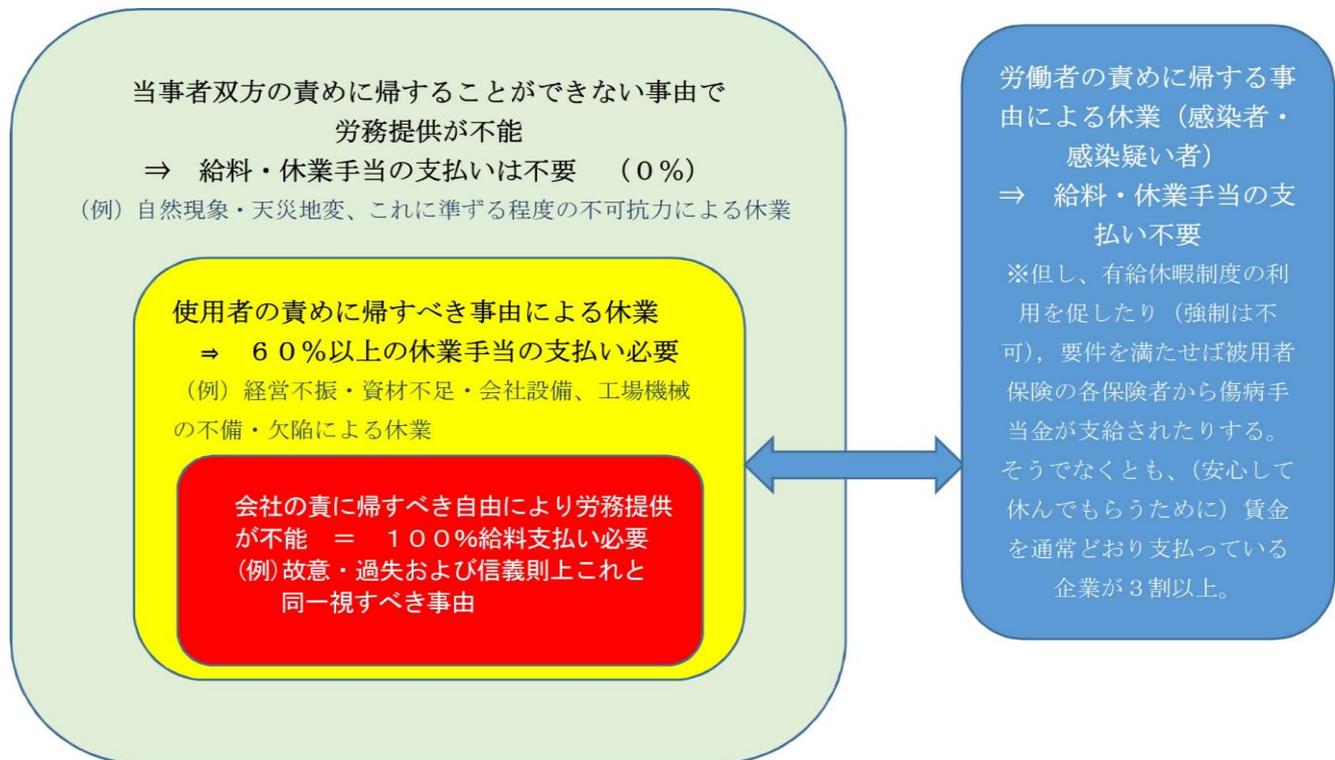
- 1 風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応
- 2 感染防止に向けた柔軟な働き方(テレワーク、時差通勤)
- 3 雇用調整助成の特措置
- 4 労働者を休ませる場合の措置(休業手当、特別休暇など)
- 5 労働時間(変形労働時間制、36協定の特別条項など)
- 6 安全衛生
- 7 労災補償
- 8 軽症者等の宿泊・養を実施する宿泊施設等の運営者の方向け
- 9 労働者派遣
- 10 その他(職場での嫌がらせ、採用内定取消し、解雇・雇止めなど)

- Q. 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当は支払う必要があるか？
- A. 新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。
- Q. 感染が疑われる労働者を休業させる場合については、休業手当を支払う必要があるか？
- A. 「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。
- Q. 感染の疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合は？
- A. 使用者が一方的に一律に年次有給休暇を取得させることはできません。
事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。
- Q. 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合休業手当を支払う必要があるか？
- A. 休業が「不可抗力」といえる場合は、休業手当の支払い義務はありません。
例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。
- Q. 新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合、どのようなことに注意すべきですか。
- A. 新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合っ、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等

について、労働者の不利益を回避する努力をした方が良いでしょう。

事業所を閉鎖する場合、閉鎖がやむを得ないものかどうかポイントとなります。

使用者の業務の内容、政府からの自粛要請の切迫性の程度、新型コロナウイルス蔓延の状況等、当該事業所の閉鎖が相当と認められるかどうか、専門家等と協議を尽くして判断した結果であれば、原則として給料、休業手当、休業補償は不要と考えられます。単に、政府・自治体から要請がなされたから、という理由だけでは「やむを得ない」にはならない可能性があります。



まとめ

- ・法的リスクは、経済的な損失をもたらす。
- ・法的リスクは、裁判費用という損失をもたらす。
- ・法的リスクは、信用毀損をもたらす。
- ・法的リスクは、役員の賠償責任をもたらす。
- ・法的リスクは、行政・刑事処分をもたらす。
- ・法的リスクは、回避しようとするれば回避できるリスクである。

参考資料

- ・中野明安弁護士(第二東京弁護士会)の会員向け研修資料
- ・新型コロナウイルスに関する法律相談Q&A(日弁連中小企業法律支援センター作成)
- ・厚生労働省ホームページ

～ご清聴ありがとうございました～