



1. 労務管理

豪雨被害と人事労務について

近年、1時間の降雨量が50mmを超える雨が頻発するなど、雨の降り方が、局地化・集中化・激甚化しています。10月に中部地方以東を襲った台風19号も激甚災害に指定され、今年の豪雨による激甚災害の指定は3例目となりました。本稿では、近年の豪雨の状況を見ながら、災害への事前・事後の対応を確認します。

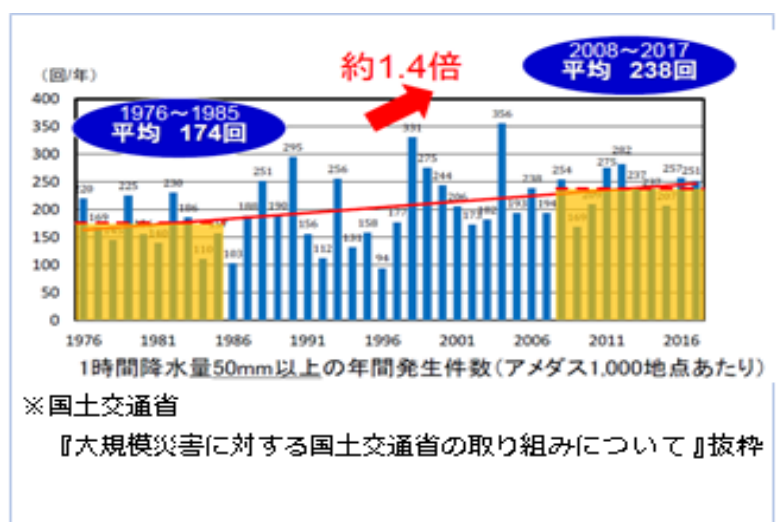
1. 頻発化・激甚化する水害

水害の激甚化は地球温暖化に伴う気候変動によるものとされています。そして今後も気候変動の影響により、水害の更なる頻発激甚化が懸念されています。国土交通省の資料によると、この30年間で、時間雨量50mmを上回る大雨の発生件数は約1.4倍、80mmは約1.7倍、100mmは約1.7倍に増加しています。そして、将来的には河川整備の目標としている降雨量が約1.1倍～1.3倍に増加し、洪水の発生確率が約2倍～4倍に増加することが予測されています。

また、これまで比較的降雨の少なかった北海道・東北でも豪雨が発生するようになり、「いままでは大丈夫だった」という考えで済まらず、対策を行うことが求められてきています。

2. 企業による防災対策の必要性

激甚化する災害に対し、建物の補強や堤防の整備等、いわゆるハードのみで対応することは、すでに限界が来ています。平成27年には国土交通省が“最大クラスの大雨等に対して施設で守りきるのは、財政的にも、社会環境・自然環境の面からも現実的ではない”として、「最悪の事態も想定して、個人、企業、地方公共団体、国等が、主体的に、かつ、連携して対応することが必要」との考えを示しています。



企業には、使用する従業員の安全や健康を確保して働けるように配慮する義務(＝安全配慮義務)が課せられています。もし災害に対する対策をせずに従業員を被災させたとしたら、本人や遺族から損害賠償を請求される可能性もあります。そのため、有事の際に従業員の安全を確保するためにどのように行動させるかを事前に確認しておくべきです。この点、中小企業庁『中小企業 BCP(事業継続計画)ガイド』では、人的資源について、以下の事項を確認するよう求めています。

・地震や水害、火災などの緊急時に従業員の安全や健康を確保するための防災計画を作成していますか
・緊急事態が勤務時間中或いは夜間・休日に起こった場合、あなたは従業員と連絡を取り合うことができますか
・定期的に避難訓練を実施していますか
・応急救護法や心肺蘇生法の訓練を受けた従業員がいますか

3. 被災事後にとり得る対応

今回のように激甚災害に指定された災害被害に対しては、国から、災害復旧事業等に係る特別措置等が行われます。措置の内容は指定された災害毎に異なるため一概にはいえませんが、令和元年台風第 19 号に対して、雇用・労働分野では、以下のような措置が取られることになりました。

4. さいごに

災害対策の重要性はこれまでになく高まっています。そして、今回の水害でその重要性を認識した方も多かったのではないのでしょうか。まずは、自社周辺のハザードマップを確認するなど、自社を取り巻くリスクを把握・分析しながら、取るべき災害対策について検討をしてみたいかがでしょうか。

事業主向け支援・特例措置

- ・雇用調整助成金の特例措置により、台風被害に伴う「経済上の理由」により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当等の一部が助成の対象となる
- ・中小企業退職金共済制度について、掛金納付期限の延長や、共済手帳・共済証紙の再交付が可能

労働者向け支援・特例措置

- ・「労災保険」による給付の請求にあたって、事業主や医療機関の証明を受けるのが困難な場合には、証明が受けられなくても請求書を受け付ける
- ・事業を休止・廃止したために、労働者が一時的に離職を余儀なくされた場合、失業給付を受給できる特別措置の対象となる

2. 採用 採用の自由と労働者のプライバシー

今年9月、HIV感染を申告していなかったことを理由に内定を不当に取り消されたとして、内定者が内定先の病院を訴えた裁判で、内定者側が勝訴し話題となりました。原則、自由であるはずの企業の採用活動は、どのような場合に制約されるのでしょうか。裁判例を参考に検討してみましょう。

1. 契約締結(=採用)の自由

財産権の行使や営業、その他広汎な経済活動の自由は、憲法により、基本的人権として保障されています(第22条・第29条等)。それにより、企業は契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、「法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる」とされています(最大判昭48.12.12、三菱樹脂事件)。この「法律その他による特別の制限」は、『労働組合からの脱退を雇用条件とするの禁止(労働組合法)』や、『労働者募集・採用における性差別禁止(男女雇用機会均等法)』等が挙げられます。

法律等の制限に抵触しない限り、企業には広く採用の自由が認められていると考えられますが、それでも、応募者の人格的尊厳やプライバシー等を侵害するような調査や申告強制は、当然に制約されます。

2. 採用の自由が制約されなかった例

上述した三菱樹脂事件では、最高裁判所では次のように判断し、労働者の思想・信条を理由とした採用拒否を違法とはしませんでした。

1	(憲法が保障する思想・良心の自由や法の下での平等は)私人相互の関係を直接規律することを予定するものではない
2	採否決定に先立ってその者(労働者)の性向、思想等の調査を行なうことは、企業における雇傭関係が、単なる物理的労働力の提供の関係を越えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請するところが少なくなく、わが国におけるようにいわゆる終身雇傭制が行なわれている社会では一層そうであることにかんがみるときは、企業活動としての合理性を欠くものということとはできない

ただし、終身雇用制について言及しているように、この判決自体、判決当時の社会情勢を反映したものである点には留意が必要でしょう。

3. 採用の自由が制約された例

下級裁判所ではありますが、求人を行う者が、応募者の同意なく健康情報を収集していたケースで、プライバシーの侵害が認められ、損害賠償の支払いが命じられた裁判例は複数あります(例として、東京地判平15.5.28、HIV抗体検査〔警視庁警察学校〕事件や東京地判平15.6.20、B金融公庫事件等)。

前述の HIV 抗体検査事件では、裁判所は以下のような判断をしました。

1	(誤った理解に基づく HIV 感染者に対する偏見がなお根強く残っている)そのような状況下において、個人が HIV に感染しているという事実は、一般人の感受性を基準として、他者に知られたくない私的事柄に属するものといえ、人権保護の見地から、本人の意思に反してその情報を取得することは、原則として、個人のプライバシーを侵害する違法な行為というべきである
2	相対的にストレスの高い警察官の職務であろうと…(略)…HIV 感染者にとって、当然に不適であるということはできず、その適・不適の判断は、その者の実際の免疫状態によって行われるべきである
3	本件 HIV 抗体検査は、 <u>本人の同意なしに行われたということどまらず、その合理的必要性も認められないのであって、原告のプライバシーを侵害する違法な行為といわざるを得ない</u>

職業安定法の“ただし書き”では、「本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合」に例外を認めています。本件はその両方が否定されたものとなります。

4. 採用の際の応募者の個人情報の取扱いについて

対象者

求人企業、職業紹介事業者、労働者派遣事業者などが対象となります

個人情報の収集の基本は

- ・業務の目的の範囲内で収集すること
- ・収集してはならない個人情報は、
 - 1.人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、家族の職業、収入、本人の資産などの情報、容姿、スリーサイズなど
 - 2.人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書など
 - 3.労働運動、学生運動、消費者運動などに関する事

個人情報を収集するには

本人から直接収集すること／本人以外から収集する時は、本人の同意を得たうえで収集すること

個人情報の保管、使用は

収集目的の範囲に限られる

個人情報の管理は

目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新の内容に保つこと／紛失、破壊及び改ざんを防止すること

第三者からのアクセスを防止すること／必要が無くなれば破棄または削除すること

違反したときは

改善命令や罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が適用されます

5. さいごに

同じく職業安定法の定めるところでは、応募者の個人情報については「その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し…」とされていますので、その収集には注意を払う必要があります。

平成7年労働省発出の『職場におけるエイズ問題に関するガイドライン』では、「職場におけるHIV検査は、労働衛生管理上の必要性に乏しく、また、エイズに対する理解が一般には未だ不十分である現状を踏まえると職場に不安を招くおそれのあることから、事業者は労働者に対してHIV検査を行わないこと」が要請されています。

また、現在は抗HIV薬による治療法の発展により、職業的曝露(針刺し事故等)による感染すら殆ど報告されなくなっているという背景もあります。しかしながら、HIV陽性者はほぼ一生涯服薬を継続する必要があるため、企業の理解やサポートが必要不可欠であることも、また事実です。

これからの社会においては、個人のプライバシーを侵害することなく、私的事柄については労働者からの自発的な申請を促し、治療と仕事の両立が図れる、理解ある職場づくりを実現していくことが大切であるといえるでしょう。



間もなく完成する「新国立競技場」の夜景

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は12月31日に配信いたします。(石田久男)

発行元：石田労務管理事務所
発行人：石田久男
発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号
【電話】03-5410-0789 【FAX】03-5410-0790