



## 自然災害が発生した時の労務管理

### ●自然災害と給与

自然災害などによって会社が休業する場合、従業員への給料の支払いはどうなるのでしょうか。労働基準法26条では、「**使用者の責に帰すべき事由による休業**の場合は、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。」とされています。しかし、**自然災害は「使用者の責めに帰すべき事由」にならないので、休業手当を支払う必要はありません。**

### ●台風が接近した時の労務管理

例えば、台風によって始業時刻前に公共交通機関に影響が出たため1日休業となった場合は、台風は不可抗力なので 会社に責任はなく **休業手当の支払い義務は生じません。**

台風が接近しているので、終業時刻の2時間前に帰宅を許可した場合の2時間分の給与は？  
実際に**労働しなかった2時間分の給与は、労働契約法第6条に基づく「ノーワーク・ノーペイの原則」**の観点から、支払う必要はありません。

実際は、月給者の賃金までカットしている企業は少ないようです。

また、自然災害によって休業した日を**有給休暇**としてほしいと社員から申請された場合は、**休業日は労働日とならないため、有給休暇を付与する必要はありませんが、特別有給扱いにしている企業が多いです。**

### ●自然災害の影響により交通機関がストップした時の交通費

例えば、会社に行くのに電車が止まっているので、タクシーで来た場合のタクシー代の支払い？  
**別途追加支給する必要はありません。**実際に、交通費を別途支給している会社は少数です。

### ●自然災害の影響により交通機関がストップした時の遅刻・欠勤の給与

交通機関がストップして**遅刻または欠勤の場合、法律上では「ノーワーク・ノーペイの原則」から、その時間分・日数分の賃金を支払う必要はありません。**

しかし、実務上では、「遅延証明書」の提出を条件に遅刻時間分の賃金をカットしていない会社や、欠勤の場合は年次有給休暇などで対応を取っている会社が多い傾向にあります。

### ●社員が自然災害に巻き込まれた場合

社員が業務中・通勤途中において地震や台風などの自然災害にあった場合は労災保険給付の対象となります。

### 【まとめ】

毎年のように自然災害が全国各地で発生しています。自社で取り決めをしていないことがあれば、これを機に準備に取り掛かれればいかがでしょうか。「備えあれば憂いなし」！

## 退職した社員に損害賠償請求できるか？

### ●退職の有効性

労働者の意思による退職は、原則として「自由」です。

2週間の予告期間をおけば、労働者は理由の如何を問わず退職することができます（民法627条1項）つまり、**退職届を提出し、2週間が経過すれば雇用契約は終了**することになります。

ただし、いつでも自由に勝手に退職できるわけではありません。

労働者は、退職の意思表示後、**2週間は退職することができません**。2週間は退職の効力が発生しないので、労働義務が存続するため、退職届を一方的に提出して労務を提供しない場合は債務不履行として、不法行為に該当することもあります。（**退職前労務不提供**）

### ●無断欠勤で損害賠償

退職していない以上、労働義務が存続するため、労働者はこの期間中は誠実に労働する義務を負います。もし、退職届を一方的に提出した後、無断欠勤し、会社が臨時で従業員を雇った場合は、その費用を請求されれば支払う義務が生じる可能性があります。

#### 【裁判例】

ケイズインターナショナル事件（東京地裁 平成4年9月30日）

社員が退職の書置きを残し、無断欠勤して職務放棄した結果、顧客との契約が解約され、会社は1,000万円の利益を失った。社員と交渉の上、損害額のうち200万円を会社へ支払う旨の念書を取り付けた。

裁判所は、**退職の効力が発生していない2週間は労働義務が存続する。この2週間を無断欠勤して職務放棄したことは雇用契約上の債務不履行「不法行為」と認定し、労働者に200万円のうち損害賠償70万円の支払いを命じた。**

### ●損害賠償請求できる範囲

「退職」それ自体を理由として労働者に対して損害賠償請求することはできません。

認められる損害は、「**退職前労務不提供**」と「**相当因果関係**」がある損害に限られます。

#### ① 採用に関する費用（採用経費）

募集広告費や人材紹介会社を経由している場合の紹介料がムダになります。

第二に、採用した以外の従業員を採用できたという機会喪失です。

第三に、募集・採用に費された時間に関するコストも損害と言えます。

また、後任の社員の採用費用も余計な出費になります。

これらの損害賠償請求が認められるか？

実際の裁判では、「相当因果関係」の範囲内の損害とは認めず、**使用者の損害賠償請求を棄却しました。**



## ② 逸失利益（営業損害）

退職前労務不提供により、売上（利益）が減少した場合の損害賠償請求は認められるか？

### 【裁判例】

BGCショウケンカイシャリミテッド事件（東京地裁 平成30年6月13日）

有期雇用契約の期間中に一方的に退職を申し出て、競合他社に転職し、会社からの警告を無視していたことが、債務不履行だけでなく不法行為に該当する。

当該社員が退職すれば同人が担当していた取引による売上が失われる特殊な関係があると認定。「退職前労務不提供」と「相当因果関係」があると認定され損害賠償請求を認めました。

### 【注意点】

この裁判の対象者は「一般社員」ではなく、「特殊な社員」でした。

当該社員しかできない業務があり、退職前労務不提供により、当該社員が関わる取引に支障をきたし、会社に損害が発生したことが明らかな事例であり、「特殊な社員」だから認められたのです。「一般社員」に対しての損害賠償請求は認められないでしょう。

## ●根拠の無い損害賠償請求

「退職前労務不提供」を理由に社員に対して損害賠償請求を行うことは可能です。

しかし、まったく根拠の無い損害賠償請求を行ったことで、逆に、社員から不当訴訟を理由に、損害賠償請求（反訴）される場合がありますので注意しましょう。

### 【裁判例】

社員が入社後1年も経たずにうつ病を理由に退職したところ、会社は社員が退職から2ヵ月後に他社で勤務を開始している事実を把握し、詐病による退職と判断した。

そこで会社は、取引先との間に生じた損害賠償として約1,271万円を求め訴えた。

その際社員は、損害賠償の請求は不当として会社に330万円の支払いを求め反訴した。

裁判所は、会社の請求は棄却し、社員の主張を支持し、110万円の支払いを命じた。

会社が社員に責任追及したところ、それは認められず、かえって会社が賠償義務を負うという結果になったのです。

### 【まとめ】

鳥は飛び立つ時に体重を出来るだけ軽くしようと糞をするそうです。人間でも退職する際に大なり小なり跡を濁す退職者が増えています。争いの引き金は感情です。

去る者は見苦しくないよう 綺麗に後始末をし 引き際は美しくあるべきですね。