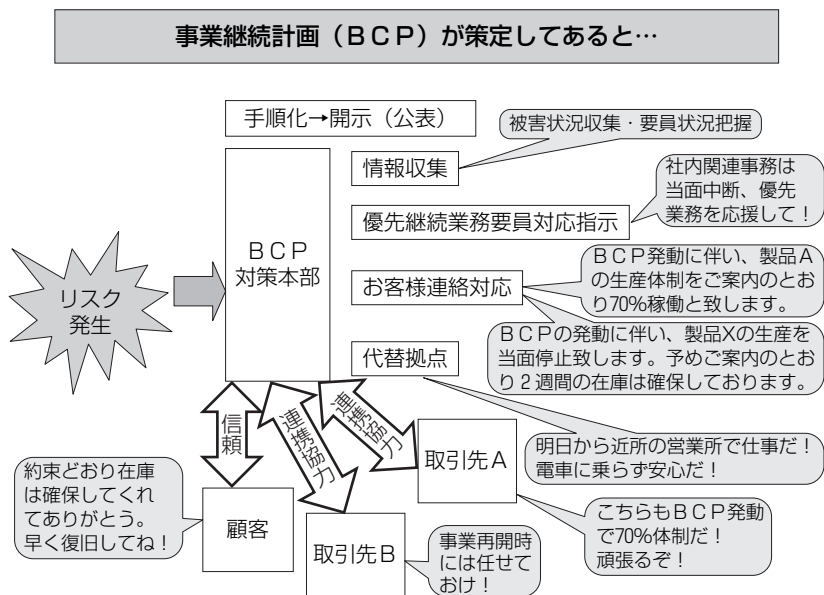


図2 対策本部の立ち上げと取るべき行動について



取引先には業務継続と、BCPを発動したら70%体制で対応してもらおうようお願いしておくことで準備体制が整います。他社と情報共有することで低下した稼働率での事業継続が可能となるのです。

一方、非継続優先業務に関する取引先についても、あらかじめ協力体制を構築しておきます。一定のリスクが生じたときには、一時事業を中断する可能性があるというお願いをし、理解を得ておくのです。

取引先の理解を得るためには、「事業再開時には協力関係を持って一緒に頑張っていきましょう」と約束しておくことでトラブル回避に有効です。

また、お客様対応という視点も重要で、連絡は必須です。私たちの会社は今どういう状況であるのか、お客様に供給している品物はお届け出来るのか、出来ないのか、生産を一時中断するのであれば、在庫

はどのくらいあるのかということをお案内できるような準備が望ましい行動です。お客様も取引先も同様ですが、今後の動向が分からないということが一番困るといわれていますので、広報によって安心してもらいましょう。

従業員の間では、代替拠点の考えを明確にするべきです。新型インフルエンザであれば、なるべく通勤の距離を短くする方法を考える、地震であれば、拠点が壊れてしまったら、他の拠点で本社業務を行う事や、営業所で行うなどの視点もBCPの中に入れることが必要です。

さらに、そのような手順を作るだけではなくて、関係者に対して、きちんと開示しておかなければ意味がありません。

自分たちは、適切な計画、対策を作ったと思っていても、これを取引先に示さないで、会社の中だけの情報として持っている、結局取引先にとっては、今後の動向がまったく分からないという事態になります。

「こういうBCPで我々は業務継続をしますから、是非皆さん、一緒に頑張っていきましょう。出来れば取引先の皆様も一緒にこのBCPを作りませんか」と声を掛けて、実施することが必要です。この手順化から開示（もちろん企業秘密については非開示でも構いません）といった作業を取引先と協力して行ってください。そうすることで連携協力というものができあがり、お客様との間でも信頼関係が構築できることでしょう。

（7）事業継続計画（BCP）は事前に策定することが必要

BCPは、平常時に考えるべきであるといわれています。その理由は21ページの対比表を参考にしてください。平常時に落ち着いて考えておかないと、できることもできなくなります。

たとえば、「混乱の中で対策を考えると…」というところを見る

と、「できるところからとりあえず再開」とあります。その場合、「重要業務を先にする」ということにはなりません。何の対策も策定していない会社では、まず一番声の大きな役員のいる部署の作業をすることになります。一番声の大きい元気な役員が「おまえら、暇だったら俺のところに来て、俺のところの業務を手伝え」と言って担当者を連れて行ってしまい、そちらの業務をすることになってしまいます。

会社全体としてその業務を優先業務としていなくてもできるところからとりあえず再開という考えから、実施してしまうものです。

情報収集、リスクコミュニケーションについても、とりあえず実行するのですが、計画的にやらないと、適切な情報が得られない可能性があります。平常時からどのように準備するか、何を情報として入手するか考えておく必要があります。

安否確認の問題は特に不十分になる傾向があります。従業員の安否は分かるのですが、取引先の安否確認や、関係者のことにまで思い至るかは疑問です。とりあえず思いつくままに情報収集せざるを得ないという状況が予想されます。ステークホルダーを取り巻く全体的な視点で考えると、このような後づけの作業では取締役の経営者としての責任は全うされておらず、善管注意義務違反といわれる可能性がありますので、注意してください。

Q14 派遣社員への自宅待機命令

安全確保のため、派遣社員に自宅待機を要請したいと思うが、派遣会社（派遣元）に支払う派遣料は減額できるのか。また、自宅待機してもらう派遣社員に休業手当などは必要か。

A 派遣元および派遣先双方に責任がなく、安全配慮の面から社会通念上、派遣社員に労務提供させることが不可能なほどの状況になれば、派遣会社に対して派遣料の支払いは不要。

逆に、このような状況に至る以前の段階で派遣を断るのであれば、派遣契約にもとづく派遣料全額の支払いが必要。

また派遣社員への休業手当支払いについては派遣会社の状況による。

法的根拠

1 派遣社員への安全配慮義務

派遣先は派遣社員に対して安全配慮義務があります。安全配慮義務の根拠としては直接の雇用契約等は不要とされており（信義則上生じる義務）、派遣先には、派遣社員の生命・健康等を危険から保護するよう配慮する義務があります。

この義務の履行として、派遣社員に対して自宅待機を要請することに問題はありません。

2 派遣料の支払額が減額できる場合

社会通念上、「派遣社員が指揮命令に従い、労務提供を到底できないほどの状況」になった場合には、履行不能となった日数分の派遣料の支払いは不要となります（民法536条1項）。

このような「労務提供を到底できない」場合とは、たとえば派遣先の従業員が過失なく集団感染して欠勤し、派遣社員による労務提供が

無意味となってしまう場合（最高裁昭和62年7月17日判決参照）や、まん延状況が極限に至り感染リスクが著しく高まるような状況を言います。

3 派遣料の全額支払いが必要となる場合

一方で、就労不能には至っていない段階で派遣を断る、ということであれば、受領拒否（民法413条）ですので、派遣契約にもとづく派遣料全額の支払いが必要となります。契約上の義務が履行できるのですから、債務者は、義務の履行をして、その対価、すなわち派遣料を受け取ることができる、ということになります。

4 派遣社員への休業手当の支払い

派遣社員への休業手当の支払いについては、派遣元の「責めに帰すべき事由」の有無が問題となります（**労基法26条**）。

派遣先の事業場が不可抗力によって操業できなくなり、派遣社員を就労させられない場合でも、それで「使用者の責に帰すべき事由」がないとは必ずしも言えません。

会社は、従業員の休業回避について最善の努力を尽くすことが求められており（昭和37年11月27日熊本地裁八代支部判決参照）、それは派遣社員に対しても同様と考えられるので、**努力を怠るなどの責めに帰すべき事由があった場合は、休業期間中に、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければなりません**。逆に、責めに帰すべき事由がない場合は休業手当の支払いは不要です。

参考判例

ノース・ウエスト・エアラインズ・インコーポレイテッド事件（昭62.7.17最二小判・民集41巻5号1283頁）

仮処分申請事件（昭37.11.27熊本地判八代支部・労民集13巻6号1126頁）

Q15 パンデミック期におけるビルへの常駐勤務の可否

パンデミック期だが、重要な業務システムを管理する担当者にサーバーを設置しているビルへ常駐してもらうことは法的に許されるか。

A 常時監視や断続的業務とされるような作業をしてもらうために常駐させるのであれば行政官庁の許可を得ること、それ以外の作業であれば勤務時間とプライベートな時間が明確に区別できるような環境を整えておけば法的に許される。

法的根拠

1 常時監視や断続的業務の場合

現実に、社会機能維持事業者の方々からこのような相談を受けた事があります。事業継続に根幹となる業務であることから出勤の確実性を担保したい、ということと、通勤時における各種のリスクを回避したい、という目的を有するものと考えられます。

法的には、それが常時監視（常態として身体又は精神的緊張の少ない業務）や断続的業務（休憩時間は少ないが手待ち時間の多い業務）とされる作業をしてもらうために常駐させると評価される状況であれば、労基法41条に定められた行政官庁の許可を得る必要があり、許可を得ない場合は労働時間規制の違反になります。

2 常時監視・断続的業務以外の場合

逆に、勤務時間とプライベートな時間が明確に区別できるような環境が整えられている（業務時間が明確に指定されていること、作業場所と就寝等場所が区別されていること、など）のであれば、法的な問題は認められません。あとは、従業員に、そのような勤務形態を了解してもらえば、合意による労働条件として可能になります。