

(※) 参考文献 中村直人・山田和彦著『大震災と株主総会の実務』(商事法務 2011年)。

はじめに

今回の震災後に強度の余震が発生するリスクが指摘されている。また、余震ではない地震の多発も見逃せない状況である。加えて東京電力の電力供給量不足も本年総会では無視できない特殊要因である。

それらの例年にない特殊事情を踏まえて本年総会の運営にあたり特に注意すべき事項を整理することとしたい(※)。

1 節電への対応とその程度の決定

節電の実行は強い社会的要請であり総会当日の会場設営の際の検討事項といえる。

そのため、当日会場の照明(の減灯)・エアコン(の使用停止もしくは温度設定)・エスカレーターやエレベーター(の停止等)について事前に検討する必要がある。しかし、節電に拘泥するあまり本来の目的である総会遂行に支障が生じることがあってはならない。そこでリハーサルの際に節電対策により議長の議事進行や答弁に

支障がないか、会場の株主が招集通知を普通どおりに読める程度の明るさか、会場内が過度に蒸し暑くならないか等まで確認する必要がある。とはいえ、過度の節電により総会本来の目的に支障が生じることがあっては本末転倒であり自社の判断で適切なレベルの節電を行うことで十分と思われる。

2 地震と大規模停電のリスク

地震については今回の震災後の余震・震災運動による地震(余震ではない地震)のリスクは否定できないところであり、停電については、計画停電以外の大規模停電(ブラックアウト)の危険度は低いものの無視することはできない。さらに強震発生の際にそれを原因とする停電(つまり地震+停電によるブラックアウト)のリスクも否定できない。

特に単なる電力供給量不足の大規模停電の場合は三月の計画停電の際になされたように、経済産業省からブラックアウトについての強いリスクメッセージが出される

求められる緊急対応

地震停電リスクと株主総会運営の要点

震災により、例年にない事情を踏まえた総会運営が求められる。中でも、開催時中の地震・停電の緊急対応等について解説する。

弁護士 吉田良夫



3 「決議まで断行する決意」の重要性

- ① 総会前日
 - ② 総会開会一時間前
 - ③ 総会開会後議事に入った前
 - ④ 総会開会後で議事に入った後の四段階で地震・停電が発生した場合の総会運営の方針を決定しておく必要がある。しかし、その結論はただ一つである。
- まず、生命身体の安全に現実的危険が生じたと判断したら、速やかに安全が十分に確保できる対応策をとる。

次に、生命身体に現実的危険が生じたと言えない段階であれば、たとえ例年とは異なる総会運営を採用したとしても、何としても総会決議まで断行する。これが結論である。

よしだ・よしお 弁護士・鳥飼法律総合事務所パートナー。コンプライアンス・危機管理(危機対応を含む)および会社法のほか、さまざまな契約に関する法律問題・労働問題・相続(事業承継)問題等、幅広い分野で活躍。著書に「内部統制の理念 金融商品取引法・会社法」(第一法規、共著)等多数。

はずなので、実際には急遽の電力消費徹底抑制により回避できるはずである。しかし、地震+停電タイプの場合、事前のリスクメッセージなしで突発的に起きてしまい、復旧まで相当の時間がかかるはずなので、このタイプの停電には十分な備えが必要になる。つまり、地震対策だけでなく、ブラックアウト対策も検討せざるを得ない。

また、この対策は本年だけでいいのかというと、今後の地震リスク情報によるとはいえ、「超大型地震の余震」は人間時間で相当の時間が経過してからも発生するおそれがあるとのことなので(地震は地球時間で発生するので)来年度以降も無視することはできないものと思われる。





きたむら・しゅうご 中央大学法学部卒。(株)ブレインコンサルティング
オフィス代表取締役、総合事務所ブレイン代表。平成3年、弁護士・税
理士・司法書士等の国家資格者の300名以上のネットワークを持つ総
合事務所ブレインを設立。日本最大の社会保険労務士ネットワーク
(PSR)を主宰。「年金博士」としてテレビ・雑誌等各メディアで活躍中。
同社URL▶http://www.e-brain.ne.jp/

震災後の 労務トラブル Q&A

対応次第で会社も危機に!?

未曾有の大震災により、企業の人事労務においても、
通常とは異なるさまざまな問題が生じている。
その対応策について、Q&A方式で解説する。

社会保険労務士
ファイナンシャルプランナー
北村庄吾

第1回

事業所の休業・計画停電による 企業対応と助成金

三月一日に発生した東日本大震災の後、広い範囲で企業活動に影響が出ています。特に、計画停電により、一層の混乱が広がりました。そこで、震災発生後における人事労務問題の企業側の対応として、考えられる論点を整理していきたいと思えます。

よりわかりやすい構成にするために、Q&A方式を採用しました。今回は「事業所の休業に伴う企業側の対応」「計画停電に関する企業としての対応」について解説します。

また、緊急を要する問題でもあるため、国からも積極的に利用を呼びかけている助成金についても紹介します。

賃金・休業手当等 に関するQ&A

Q1

地震により東北方面の工場の施設・設備が直接的な被害を受け、操業ができない状態となり、従業員は休業状態となっています。このような場合、従業員への賃金の

支払いまたは、休業手当の支払いの義務はありますか？

解説
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、その平均賃金の一〇〇分の六〇以上の手当を支払わなければならない。」

とされています。震災で、施設に被害を受けたことによる休業が「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとかが問題となります。

天災地変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。

- ここでいう不可抗力とは、
- 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 事業主が通常の経営者として

A 停電による休業は、不可抗力として「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、賃金や休業手当の支払義務はありません。

解説
ここでも、停電による操業不能が、不可抗力によるものなのか問題となります。

一般的に、電力供給は電力会社に依存し、かつ、電力会社と企業は密接な関連がないのが通常です。したがって、停電自体は事業の外部より発生した事故であり、また、業務を全面的に停止せざるを得ない停電が発生することは、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ができない事故と解されるため、休業手当の支払いをする必要はありません。

Q4

計画停電によって所定労働時間の途中に業務ができなくなった場合に、その時間を含め、それ以後の時間も休業とする場合には、休業手当の支払義務が生じるのでしょうか？

Q2

今回の地震で、当社の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入れ、製品の納入等が不可能となったことにより従業員を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとはどうでしょうか？

A 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くせば避けることができた事故と解される場合もあり、原則として不可抗力とはいえず労働基準法26条にいう「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当すると考えられます。その場合は休業手当の支払義務が生じます。

解説

取引先が休業していることにより工場の操業ができないこと、鉄道等の交通機関が被害を受け原材料の仕入れができないこと等が不可抗力に当たるとかが問題となります。

- その判断としては、一般的に、
- ▼取引先への依存の程度
 - ▼輸送経路の状況
 - ▼他の代替手段の可能性

Q3

今回の地震に伴って停電となり、停電の時間中、業務を全面的に停止しました。この場合、賃金の支払いまたは、休業手当の支払いの義務はありますか？