

労務管理
何でも相談

Q&A

従業員の健康と

企業経営について

1.安全に配慮する義務について
法律は、労働契約法第5条に「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」と規定しており、労働契約法の解釈に関する通達(平成20年1月23日基発)は「生命、身体等の安全」には、「心身の健康」も含まれるとしています。「安全配慮義務」と言われているものです。そして、法は、従業員の健康を損なう事態が発生した場合の従業員の救済の仕方について、二つの方向性を整えています。

2.行政に対する手続(労災保険)について
一つは、労働者災害補償保険による保険給付があります。これは、政府が保険制度を運用し使用者は義務として加入して保険料を納め労働災害にあつた労働者がこの保険によつて災害についての補償を受けるという制度です。この制度のポイントは、使用者の「無過失責任」を前提としており、発生した災害について企業の故意・過失の有責性は不要という点にあります。例えば、業務災害については、「労働者が事業主の支配ないし管理下にある(業務遂行性)」なかで、「業務又は業務行為を含めて」労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあることに伴う危険が現実化したものと経験則上認められる「業務起因性」ものについては、使用者の過失の有無を問わず、法が定める一定の給付金を支給するというものです。

3.民事上の損害賠償責任について
他方は、安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任の請求です。労災保険が使用者の過失を問わず国から保険金の給付を受けるもので行政に対する手続であるのに対し、損害賠償責任は民事上の請求であり従業員が使用者に対し直接に損害賠償金の請求をおこなうもので、使用者に故意・過失等の有責性が必要とされます。そのため、使用者の落ち度や事案の個別具体的な内容等を主張・立証する必要があります。労災保険の場合、行政が事業所を調査するなどして積極的な調査をおこないますが、損害賠償請求の場合は従業員が準備をおこなう必要があります。

このように見ますと労災保険の方が救済されやすいと思われがちですが、例えば、労災保険は保険給付の内容が定額化されているうえに、慰謝料請求は認められず、休業損害は6割までしか給付されません。いわば、個々の事案に応じた救済ではないという特徴があります。他方、損害賠償請求の場合は、主張・立証の準備は大変ですが、個々の事案に応じた救済を可能とします。使用者に有責性がある限り慰謝料請求ができますし、休業損害も立証できる限り6割以上の救済が可能となります。各損害項目の算定についても労災保険給付とは異なつた損害賠償論に基づく算定がおこなわれるので増額にいたることがあります。

4.良くある法律相談

私が良く受ける法律相談の例に次のようなものがあります。「労災保険の手続の終了後に弁護士から内容証明郵便が来て労災保険でカバーされない損害について損害賠償責任に基づいて差額分を支払えという通知があつたがどう対処すれば良いか」という案件です。理屈は、有責性が使用者にある限り差額分を支払う義務があるというのですが、主張されてくる損害額が法外であることが多くあります。また、損害賠償責任の請求では、過失相殺といつて、従業員の過失については

損害額からその請求が減額される必要があることになりませんが、当初の請求ではそれら過失相殺を自ら主張する人は殆どおりません。そのため、適確に反論等をおこなう必要があります。

5.企業経営者の心得

労災事故が生じた場合は、事故当時の状況を記録に残し、時系列により発生した出来事等を整理しておく必要があります。また、目撃者等からの事情確認も記憶が曖昧にならないうちにおこなない記録化しておくことが必要です。また、映像や画像等によつて記録化することを心掛けるべきでしょう。このような記録化は、労使双方の認識の齟齬を無くすことに役立つと考えられます。

そして、「最終的には民事上の損害賠償責任の請求が来る可能性がある」ということを当初から念頭において、労働災害事案に対処することが必要です。

例えば、工場内でクレーンの誤操作があり従業員の怪我を伴う事故が発生したという場合を想定しましょう。

事故直後に関係する機関として「警察」があります。警察は、業務上過失傷害罪の立件を想定するかもしれません。加害者、被害者のみならず代表者からも事情聴取や現場検証がおこなわれます。刑事事件として立件された場合は当然のことながら、幸いにも事件が不起訴処分になつたり、事件として扱われない結果となつたりしても、警察からの捜査時に作成された資料が将来の民事上の損害賠償責任の請求手続において、裁判所等を介してそれら文書が開示される可能性があるという点に注意が必要です。そのため、警察からの聴取等においては、正確に事実を伝えることが必要であり、記憶も正確に喚起して説明をおこなつておく必要があるのです。

次に、労災請求と関係して、行政(労働基準監督署等)からの聴取手続がおこなわれる

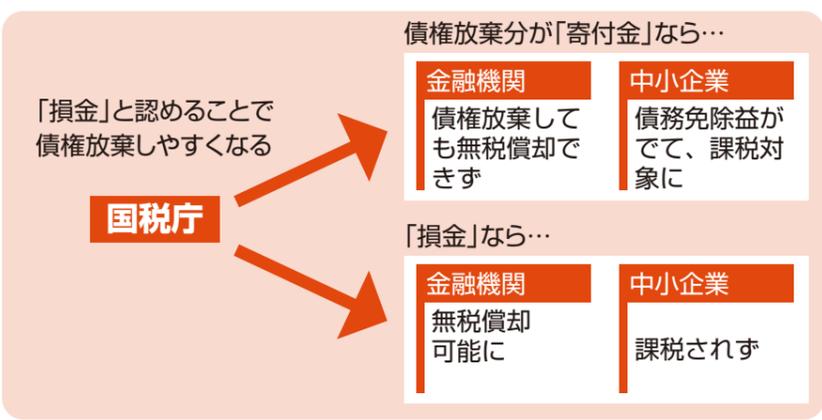
特集 中小企業の事業再生についての新たな動き

今回は中小企業の経営の再生についての新しい制度の動きをお伝えします。従来、倒産手続の一つとして民事再生法に基づく企業再建がありますがクリアーせねばならないハードルが高いなど扱いが難しいツールであることは否めませんでした。シンプルに考えれば、各債権者の間で債務額のカットや支払方法についての合意が可能であればそれにこしたことはないのではないかです。

1.私的整理時の無税償却の対応

政府は年度内に発効する中小企業経営者の私的整理指針に沿つて金融機関が債権放棄した場合に金融機関が損金として無税償却をすることを認めることにしました。すなわち、企業に回収できる資産が残っているのに金融機関が債権放棄にに応じてしまうと「寄付金」とみなされてしまい債権回収ができないうえに税金も納めないといけないという状況にありました。これでは債権放棄による企業再生が進まない状況にありました。そこで、中小企業の転廃業を促すため、早期に再建や清算に取り組む中小企業の経営者に私財を一部残すことを認め、回収できる資産を残した状態でも金融機関が債権放棄に応じやすくするようにするというものです。業績の悪化した中小企業の経営者が早期の私的整理を決断した場合、生活費として金99万〜460万円程度

の現金や華美でない自宅を残すことも認める想定であるようです。勿論、政府の私的整理のガイドラインを踏まえた対応を取る必要がありますが、経営者が早期に決断をすればこのような方法も可能になるといわれます。今後、金融機関と中小企業が私的整理を進める際の分かりやすい指針が作成されていくことになっていきますので、新たな展開に注視が必要とされます。



2.私的整理に関する裁判所での手続の対応

民事調停の特則である特定調停法による「特定調停」という制度があります。裁判所でおこなう手続なのですが、民事再生法とは異なり、金融機関の債権者のみを相手にして一般の取引先にわからないように手続をおこなない、比較的费用も安価であり、裁判所を舞台にして全ての金融機関を相手にした調整ができるので、有用な制度であります。しかし、調停手続であり、手続への関与が相手方の任意を前提にしたものであるため、十分に機能していない状況にありました。ところが、昨今、最高裁判所により、特定調停制度を企業再生に活用していく方針が確認されました。この動きは、先ほど指摘した税務上の処理の改正と連動した動きと考えられ、司法手続において金融機関との協議を進めていく場を設定することを可能とするものです。地方裁判所本庁に併置される簡易裁判所へ申立をおこなうのですが、その申立前に金融機関と十分に協議をおこなうとする「事前調整型」の申立手続が想定されています。そのため、事業及び財務に関するデューデリジェンスは申立前の段階で弁護士やその

ことがあります。この際におこなう説明内容は記録化されますとこれら文書も今後の民事上の損害賠償請求事案において裁判所等を介して開示される結果となりますので、事実経過を正確に説明することが必要なのです。とりわけ、従業員との関係において注意していただきたいことがあります。「従業員より労災の事業主証明欄への署名捺印」を求められる際に、事実関係の記載欄について十分に確認することのないままに署名捺印されている事業主が多くおられるように思います。事実関係の記載欄は、従業員が記載して持参することが多く、事業主も従業員をできるだけ救済してあげたいとの思いから、できるだけ多くの給付が出るようにと従業員の指摘するがままに署名捺印することがあるようです。しかし、この記載内容が今後の民事上の損害賠償請求の段階において裁判所等を介して開示され使用者に不利な事実として使用されてしまうことがあるのです。事実経過の記載については、事業主が証明する対象である以上、正しい事実の記載がおこなわれて然るべきであり、冷静に対処し、従業員に訂正を求めるとか、当該用紙には署名捺印しないで別の用紙に事業主の事実経過の認識を記載してそれを行政に提出するといった対処が必要とされます。

補助者である公認会計士・税理士において実施し、経営改善計画案や調停条項案を協議することになっていきます。裁判所での手続を咬ませることにより金融機関の処理が迅速になることが期待できますし、議論が煮詰まつたが合意ができないという場合に、裁判所が当事者の同意が取れなくとも裁判所が相当と認める合意内容を決定し「民事調停法17条決定」2週間以内に異議を出さなければそれに法的拘束力が発生するという法的効果があるため、迅速な合意形成に期待ができます。税務上の改正手続と併せてこの制度の運用状況を注視していきたいと思えます。

