

経営 VOL. 113

(平成30年8月10日発行)

自然災害等による緊急事態への対応は…？

先日、クライアントのF先生から、『先日の地震の時、電車が完全にストップしましたよね？あれで当院でも出勤出来ないスタッフがいました。結局、当日は午前診療のみ行ったのですが…、**出勤出来なかったスタッフについては“欠勤”ということになるのでしょうか？**』というご質問を頂きました。

これは、先日の大阪北部地震でのお話で、当日、ほとんどの公共交通が止まってしまい、出勤できなかった方も多く、また、何とか出勤したとは言え、長時間、電車内に閉じ込められた挙句、線路を歩いて駅まで辿り着き、そこから1時間以上もかけて歩いたという方も多くおられたようです。

出勤ができないほどの自然災害はそれほど多くはないのかも知れませんが…、近い将来、大きな地震が起こると予想されていますし、地震だけではなく「集中豪雨」や「台風」も、緊急性を伴う自然災害として全国で起こっています。

従いまして、今号では、頻繁に発生しないかも知れないものの、**いきなりやって来るかも知れない緊急事態**に備え、非常時の出勤・欠勤の扱い等についてお話をさせていただきます。

【「欠勤扱い」にすることは問題なのでしょうか？】

今回、多くの先生方から『自然災害で出勤できなかった場合**「欠勤扱い」**にしても問題ないのでしょうか？』というご質問を頂きましたが…、実際はどうなのでしょうか。

労働者による**労務の提供**が無い日や時間には、会社（医院）に賃金を支払う義務はないという原則（**ノーワーク・ノーペイの原則**）があります。そして、それが適用されるのは、**労務を提供できなかった原因が『労働者側の責任である』**場合か、**『労使のどちらの責任でもない』**場合です。

今回のような自然災害等は後者に該当しますので、これにより出勤できなかった場合は、**欠勤控除としても問題はない**ということになります。但し、労働契約や就業規則に、今回のような「非常時の取り扱い」について定めている場合は、それに従って対応しなければいけません。ご確認下さい。

F先生は、今回、出勤できなかったスタッフを「欠勤扱い」にすることも考えましたが、医院では何も定めていませんし、そのスタッフも納得しないでしょうし、一方で出勤しているスタッフもいるので、全員出勤扱いというのも不公平ですし…。

よって、最終的に**医院を公休日**とすることで「欠勤」が発生しない形とし、出勤者には**「特別手当」**を支給しました。

他に、出勤できなかったスタッフは**「有給休暇扱い」**とする案もありますので、今後の選択肢としてご検討ください。

【タクシーで駆けつけてくれたスタッフさん】

また、他院さんでは別の問題として…。地震の日にタクシーで出勤されたスタッフさんがいたのですが…、タクシーに乗ってでも出勤してくれたことはありがたいのですが、後日、そのスタッフがタクシー代を請求してきました。

この場合、タクシー代は医院が負担しなければならないのかと申しますと、通勤規程等に定めがある場合は、それに依ることになりますが、定めがない場合は、原則として**タクシー代の請求に応じる必要はない**とされています。

労働者の使用者に対する労務提供義務は**「持参債務」（職場に来て仕事をする事で債務を履行する）**です。つまり、本来、**労務の提供という債務の履行のための費用は労働者が負担すべきもの**とされています。

従いまして、規程に定められていない（労働契約にない）通常の通勤費と異なる特別な通勤費については、原則に立ち返ると従業員が負担するということになるのです。

この医院では、そのスタッフに悪気がなく、懸命に駆け付けてくれた姿勢から、今回は、**温情で医院負担**とし、次回からは支払わないことを周知徹底して解決しました。

【災害時マニュアルは必要なのか】

非常時には初動が肝心ということで、一般企業ではマニュアルを整備しているところも多いのですが、クリニックでは、そこまでされているところは少ないのではないのでしょうか。

マニュアルがあるに越したことはありませんが、熟読してマスターするのも難しく、あれば安心という訳ではありません。

まず、すぐに出来ることとして、**緊急時の連絡方法を周知**しておくことから始めてはいかがでしょうか。

今回の地震でも電話はしばらく繋がらないことがありますが、LINEやSNS、メールは通常に近い状態で使用出来たようですので、緊急時の連絡方法として、電話以外にLINEグループやメーリングリストを作っておくことをお勧めします。

こうしておけば、現状の確認や出勤なのか自宅待機のかななどを事前に確認出来ますし、それが結果的には、上記のようなタクシー等での出勤を未然に防ぐことになるのです。

医院はスタッフに対して、その生命・身体等の安全を確保しつつ労働ができるように**安全配慮義務**を負っていますので、自然災害が起きた日などに、医院が強制的に出勤させて労働者に万一のことがあった場合、医院は**安全配慮義務違反で損害賠償責任を負う可能性**もあるのです。

是非、今号を参考にして頂き、自然災害等、非常時の対応についてお考え頂ければと存じます。