

緊急レポート（天災に関連した労務管理Q & A）

まもなく、東北地方太平洋沖地震の発生から、1週間が経過しようとしています。

しかし、未だに余震が続き、茨城や静岡等でも地震が発生し、加えて原発事故も発生する等、不安な日々が続いております。

改めて、東北地方太平洋沖地震により被害をうけられました皆様には、心からお見舞い申し上げますとともに、皆様のご無事と一日も早い復旧を心よりお祈り申し上げます。

さて、東北地方太平洋沖地震が発生して以来、当事務所には、地震に関連した労務管理上の問い合わせを、多数頂いております。

今回は、その中から主だったものを取り上げ、当事務所の私見も含め、Q & A形式にまとめてみましたので、少しでも皆さんの労務管理に役立て頂ければ幸いです。

Q 1.

先日の地震の影響で交通機関が乱れ、通常の通勤経路や通勤手段以外で通勤している社員がいますが、別途通勤費を支給しなければならないのでしょうか？

A 1.

労働者の使用者に対する労務提供義務(債務)は、「持参債務」と考えられておりますから、その債務を履行する(=所定の場所へ出勤する)ためにかかる費用は、労働者が負担すべきものとされています。

したがって、本人事情によりそれ以外の経路等で通勤した場合はもとより、この度の地震により、通常の通勤経路、及び手段が利用できなくなった場合であっても、原則として、会社は別途の負担を行う義務はないと考えられます。

ただし、そうは言っても、こうした状況下において、ある程度の無理を強いて出勤を要請するという事情も考えれば、通常の通勤経路、及び手段以外の方法を用いて出勤する場合であっても、一定の配慮を行うのがベターだと思います。

Q 2.

先日の地震の影響で、通勤すること自体が困難になった従業員がおり、自宅待機させていますが、その場合、従業員には休業手当を支払わなくてはなりませんか？

A 2.

Q1. で説明した通り、労務提供義務(債務)とは、持参債務ですから、労働日には所定の場所へ出勤し、労務提供を行う義務があると言えます。

通勤が困難であるからといって、当然に労務提供義務(債務)が免除されるわけではありません。

よって、通勤が困難であっても、通勤して労務提供をすることが求められるのですが、物理的に通勤できない以上、ノーワーク・ノーペイの原則により、賃金を支払う必要はありません。

他方、物理的に通勤ができないという程度ではない場合において、会社が大事をとって自宅待機を命じた場合には、当該休業させた原因が不可抗力によるものでない限り、使用者の責に帰すべき事由に該当するため、労基法26条により、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要となります。

不可抗力であるかどうかの判断基準としては、①その原因が事業の外部より発生したものであること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてなお避けることのできないものであること、の2つの要件を備えたものでなければならないとされておりますが、この場合①の要件は満たすものの、②の要件には該当しないため、休業手当の支払いが必要となると考えられます。

Q 3.

先日の地震の影響で、当社の社屋が一部損壊してしまい、しばらくの間操業できそうにありません。その間、従業員には休業手当を支払わなくてはなりませんか？

A 3.

Q2. と同様に、当該休業の原因が、使用者の責に帰すべき事由に該当するかどうかを判断することになります。

なお、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」とは、民法上は使用者の責に帰すべき事由に該当しないような経営上の障害も、天災事変などの不可抗力に該当しない限りはそれに含まれるとされ、かなり広く解釈されています。(最二小判昭62.7.17 ノース・ウエスト航空事件)

したがって、当該休業の原因が、不可抗力でない限り、使用者の責に帰すべき事由によると考えておいた方がよいでしょう。

不可抗力であるかどうかの判断基準としては、①その原因が事業の外部より発生したものであること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてなお避けることのできないものであること、の2つの要件を備えたものでなければならないとされております。

従業員が休業している原因が、不可抗力であるかどうかを考えてみますと、社屋が一部損壊したということで、物理的に操業が不可能な状態であれば、①、②のいずれの要件も満たすと考えられるため、休業手当の支払いは不要となります。

Q 4.

先日の地震の影響で、当社の取引先から資材の仕入れが困難になってしまいました。そのため、従業員を休業させようと思いますが、その場合休業手当を支払わなくてはなりませんか？

A 4.

Q2.と同様に、当該休業の原因が、使用者の責に帰すべき事由に該当するかどうかを判断することになりますが、当該休業の原因が、不可抗力でない限り、使用者の責に帰すべき事由によると考えておいた方がよいでしょう。

このケースでは、地震の影響によって、資材の仕入れが困難になってしまったということですが、これが不可抗力の要件に該当するかどうか判断する必要があります。

この点、①の要件には該当すると考えられますが、②の要件には該当しないと解される可能性が高く、休業手当の支払いが必要となると考えられます。

Q 5.

先日の地震の影響で交通機関が乱れている関係で、遠方から通勤している従業員が帰宅難民にならないように、早退させようと思っています。

その場合、早退させた時間分の休業手当を支払わなくてはなりませんか？

A 5.

従業員は、少なくとも所定労働時間を勤務する義務がありますが、帰宅困難になる可能性も鑑みて、従業員の判断により、早く切り上げることを認めるという措置を講じることは、特に問題ありません。

その場合、当該措置を利用して、所定労働時間を勤務しなかったのは、本人の都合によるものと考

えられますので、当該不就業時間はノーワーク・ノーペイの原則により、無給となります。

なお、それに合わせて、当該無給に相当する不就業時間について、本人から有給休暇取得の申し出があった場合には、会社はそれを認めるという措置を講じることが考えられます。

一方、会社の判断により早退させた場合には、不可抗力の要件に該当せず、使用者の責に帰すべき事由に該当すると考えられますので、休業手当の支払いが必要となると考えられます。

Q 6.

計画停電の実施に伴い、その間は休業させようと思っていますが、その場合、休業手当を支払わなくてはなりませんか？

A 6.

これに関しては、平成 23 年 3 月 15 日に、厚生労働省労働基準局監督課長名で通達が発せられました。

それによれば、計画停電の時間帯に休業させることは、不可抗力の要件に該当し、使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないため、休業手当の支払いの必要はありません。

ただし、計画停電の時間帯以外の時間帯の休業は、不可抗力の要件に該当せず、原則として労基法 26 条に規定する、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るため、休業手当の支払いが必要となります。

なお、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めた休業を回避するために、他の手段を検討した結果、当該計画停電の時間帯以外の時間帯も含めて休業しないと、企業の経営上著しく不相当であると認められる場合には、当該計画停電の時間帯以外の時間帯も含めて、使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないこととなり、休業手当の支給は必要ないと考えられますが、かなり厳格に判断されるものと思われるので、安易に運用することは避けた方がよいでしょう。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/other/dl/110316a.pdf>