

ワンズオフィス社 労士事務所 / ワンズライフコンパス
マンスリーニュース

～ 地震, 洪水災害時の休業手当など・2月の事務トピックス～

2024 / 1 / 26 301号

ワンズオフィス社労士事務所・ワンズライフコンパス株式会社 社労士大関ひろ美
〒151-0064 東京都渋谷区上原 1-17-3-101 TEL 03-6677-9717



I. 地震,洪水災害時の休業手当など労基法への対応

この度の能登半島地震で被災された企業と皆様にお見舞いと、一日も早い日常再建を願うばかりです。さて、地震発生により、被害を受けられた事業場の、事業の継続困難、又は著しく制限される状況、また、被災地以外の事業場でも、原材料や製品流通に支障が出ている状況に沿って、厚生労働省は労働基準法の休業手当や労働契約法の解雇などについて、一般的な Q&A を公表しました。尚、法令上の事業主の義務については、個別事案ごとに諸事情を総合的に考慮するべきとして、具体的には労働局や労働基準監督署へ問い合わせしてほしいと書き添えられています。

災害がいつどこで起こるかを正確に予測することは困難ですから、今回の被災地以外の事業主様においても、一読いただく価値は十分にあると思います。

「令和 6 年能登半島地震に伴う労働基準法や労働契約法等に関する Q & A」から、いくつか紹介をしたいと思います。厚生労働省（令和 6 年 1 月 19 日付け）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001186969.pdf>

①事業の休止を余儀なくされたとき休業手当の支払い義務があるか

労働基準法第 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は、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の 100 分の 60 以上）を支払わなければならないとされています。ただし、天災事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最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であるとき

の 2 つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

災害によって、事業場が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業する場合は、事業主の責任以外のものであり、事業主が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であることから、休業手当に支払い義務はないとされます。

しかし、Q&A では、災害により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合って、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いしたいとしています。（以上 Q&A の Q1-4 より抜粋）

②直接に被害がなくても取引先や交通網が被害を受け仕入や納品が不可能になったことにより休業させる場合は、使用者の責に帰すべき事由による休業にあたるか

直接的な被害を受けていないときは、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業になり、休業手当の支払いが必要。ただし、

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最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であるとき

は、例外的に事業主の責に帰すべき該当しない休業になる。具体的には、

取引先への依存度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者の休業回避の努力等を総合的に勘案して判断するとしています。

(以上 Q&A の Q1-5 より抜粋)

③災害を理由に労働者を解雇・雇止めすることはやむを得ない対応と認められるか

災害を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではないが、(解雇が禁止されている業務上の疾病による休業期間及びその後 30 日間の解雇以外は) 労働契約法の規程や裁判例におけるルールに沿って適切に対応する必要がある。

1) 無期労働契約(期間の定めがない労働契約)の場合

解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権利の濫用になり無効になる。災害によって操業不能に陥った解雇等は、いわゆる「整理解雇」に該当すると考えられるが裁判例により次のような事項を考慮して判断するとされているため留意が必要。

(1) 人員整理の必要性、(2) 解雇回避努力義務の履践、(3) 被解雇者選定基準の合理性、(4) 解雇手続の妥当性

2) 有期労働契約

「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と規定されており、有期労働契約期間中の解雇は、無効と判断される可能性が無期労働契約の解雇よりも高いと考えられるので、留意が必要。なお、整理解雇を行う場合に、有期労働契約やパートタイムの労働者を、非正規雇用であることのみを理由に、一律に解雇対象者として選定することは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を定めたパートタイム・有期雇用労働法の規定に違反する可能性がある。

(以上 Q&A の Q3-1 から抜粋)

④災害で事業場の倒壊、資金繰りの悪化、金融機関の機能停止等が生じたとき労基法第 24 条の賃金支払い義務が免除されるか

労働基準法には、天災事変などの理由による賃金支払義務の免除に関する規定はなく、支払わなければなりません。事業再開の見込みがないとき等は、国が事業主に代わって未払賃金を立替払する「未払賃金立替払制度」を利用することができる場合があります。詳しくは、最寄りの労基署にご相談ください。

Ⅱ. 2 月の事務トピックス

(1) 2 月 16 日から 3 月 15 日 所得税の確定申告期限です。申告する方々はご準備ください。