

第 6 章

労働

⑥－１【災害の影響による内定取消しの可否】

Q 今回の災害で会社が深刻な被害を受けた場合、内定を取り消すことは許されるのでしょうか。

A

最高裁は、採用内定の法的性質について（個別の事案によって解釈は異なりうるものの）、始期付解約権留保付の労働契約と考えた上で、留保された解約権の行使は、解約留保の趣旨・目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できるものに限られる旨判断しました（最判昭和54・7・20民集33巻5号582頁）。

また、経営状況の悪化を理由とする内定取消しについては、整理解雇法理に準じた取扱いが求められるとされています（東京地決平成9・10・31労判726号37頁等）。そのため、整理解雇の4要件（要素）である①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の妥当性を充足するかを考慮する必要があります。

もっとも、その際に、すでに就労している従業員に比して、企業との結びつきが弱いと考えられる採用内定者の内定取消しを従業員の解雇よりも優先して行うこと自体は、不合理とはいえないものと考えられます（上記②、③）。

なお、東日本大震災の際には、厚生労働大臣・文部科学大臣が連名で主要経済団体、求人情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請を発するとともに、さまざまな支援策が用意されましたので、このような要請・支援策が出されているかについても確認することが望ましいものと思われます。

⑥ー２【災害の直接被害で全ての事業場の継続が困難な場合の解雇等の可否】

⑥ー２【災害の直接被害で全ての事業場の継続が困難な場合の解雇等の可否】

Q 災害で、唯一の事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になった場合、一部の従業員を解雇することは許されるでしょうか。また、その場合にも解雇予告手当を支払うべきでしょうか。

A

1 解雇の可否

災害の直接的な被害を受けたことにより、事業の継続が困難になり、従業員全員の雇用を維持できず、一部の従業員を解雇する場合、整理解雇の要件を充足するかが問題となります。

整理解雇の有効性判断では、①経営上、人員削減の必要性があるか、②解雇以外の方法で人員削減を行い、解雇を回避すべき努力を尽くしているか、③被解雇者の人選に合理性な基準を定めた上で、当該基準を公正に適用しているか、④人員削減について労働者・労働組合と十分な協議を行っているか（手続の相当性）の4要件（要素）が考慮されます。

本事例のように、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になった場合には、上記①を満たす可能性は高いものといえますので、上記②～④を充足する場合には、解雇が有効と判断される可能性は高いものと思われます。

2 解雇予告手当

労働者を解雇する場合、使用者は、原則として、30日前にその予告をするか、予告期間が30日に足りない日数分の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません（労働基準法20条1項本文）。

ただし、「天災事変その他やむを得ない事由」のために「事業の継続が不可

能となった場合」等は、解雇予告手当の支払は不要とされます（労働基準法 20 条 1 項ただし書）。「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な措置をとっても通常いかなるとし難いような状況にある場合を意味します。また、「事業の継続が不可能になった場合」とは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合を意味します。

本事例の場合は、唯一の事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になっていますので、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に該当する可能性が高いものと考えられます。

よって、労働基準監督署長の除外認定を受けた場合には、解雇予告手当の支払は不要とされます（労働基準法 20 条 3 項）。

⑥－3 【災害の直接被害で支店の継続が困難な場合の解雇等の可否】

Q 被災地にあった支店が災害被害により操業不能となりましたが、本社とその他の支店は無事だった場合に、被災地に所在する支店に勤務している従業員を解雇することは許されるのでしょうか。

A

この場合の解雇は整理解雇となるため、⑥－1 【災害の影響による内定取消しの可否】、⑥－2 【災害の直接被害で全ての事業場の継続が困難な場合の解雇等の可否】同様、整理解雇の4要件（要素）である①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の妥当性が必要となります。

そして、被災地の支店で勤務していた従業員に関して、勤務地を特に限定せずに雇用していたのであれば、まずは配置転換により他の支店等で受け入れることの可否を検討すべきとはいえ、これを行わずに解雇した場合には、解雇回

⑥－４【災害の間接被害で事業を縮小する際の雇止めの可否】

避努力が不十分であったと判断される可能性が否定できないものと思われます（上記②）。

もっとも、従業員本人が被災地を離れることを希望しない場合もあります。この場合にも、当該従業員が会社にとって必要であり、就業規則等において、配置転換命令に関する規定があれば、当該規定に基づき配置転換命令を発することも検討し得ますが、まずは、被災地の支店の従業員に対して、支店が操業不能となり、閉鎖することとなった旨を説明し、従業員本人の希望を確認することが望ましいものといえます（上記④）。

そして、これにより、被解雇者の選定の際に、配転を希望しない従業員を優先させる等の配慮も可能となるものと思われます（上記③）。

⑥－４【災害の間接被害で事業を縮小する際の雇止めの可否】

Ｑ 他地方の大震災により十分な量の部品を調達できなくなり、事業を縮小する必要があるため、１年間の有期労働契約を複数回更新して長年働いてきた労働者全員を今回の契約期間満了で雇止めにするのは許されるのでしょうか。

Ａ

労働契約法 19 条では、有期労働契約の反復更新によって雇止めが実質的に無期労働契約の解雇と社会的に同視しうる場合（同条 1 号）、及び、契約の更新を期待することについて合理的な理由がある場合（同条 2 号）に、使用者が契約更新の申込みを拒絶するためには、解雇と同様、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められることが必要であり、それが認められない場合には、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなすとしています。

本事例の有期契約労働者は、１年間の有期労働契約を複数回更新して長年働

いてきたとのことであるため、労働契約法 19 条 1 号に該当し、解雇と同じく、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当な場合でなければ雇止めは無効となります。

そして、雇止めは事業の縮小を理由とするため、合理的な理由があり社会通念上相当であるかについては、「整理解雇」と同様の枠組みで判断され、⑥—1～3 と同様に、整理解雇の 4 要件（要素）である①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の妥当性が必要となります。

本事例では、震災の被害が間接的なものととどまるため、雇止めを行う際には、上記①～④を充足するとの合理的な説明ができるように十分な検討をしておく必要があるものと思われます。

もっとも、期限の定めのない正社員に比して、期限に定めのある有期労働契約者を優先的に解雇すること自体は、人選の合理性（上記③）が認められるものと思われます。

⑥—5 【災害の間接被害で全ての事業場の継続が困難な場合の解雇等の可否】

Q 災害により事業場の施設や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、製品の納入等が困難になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になった場合、従業員を解雇することは許されるのでしょうか。また、解雇予告手当は支払わなければならないのでしょうか。

A

1 解雇の可否

本事例のように、震災の間接的な被害により、事業の全部又は大部分の継続が困難になった場合にも、基本的には、⑥—2 【災害の直接被害で全ての事業

⑥ー5 【災害の間接被害で全ての事業場の継続が困難な場合の解雇等の可否】

場の継続が困難な場合の解雇等の可否】と同様に考えることが可能であると思われます。すなわち、整理解雇の4要件（要素）を満たす可能性は高く、解雇は有効と判断される可能性は高いものと思われます。

2 解雇予告手当

労働基準法20条1項では、使用者は労働者を解雇する場合には、原則として30日分の解雇予告手当を支払う必要があることを定めていますが、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合等で労働基準監督署長の認定を受けたときは、例外的に支払は不要とされています（同条項ただし書、3項）。

そして、「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な措置をとっても通常いかにともし難いような状況にある場合を意味すると解されているところ、厚生労働省は、「東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ&A」において、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が困難であることを理由として事業の全部又は大部分の継続が不可能となった場合には、原則として「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」には該当しないとの見解を示しています。

とはいえ、個別の事案において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、災害発生からの期間等を総合的に勘案し、経営者として必要な措置をとっても通常いかにともし難いような状況であることを説明した場合には、「天災事変その他やむを得ない事由」のために事業の継続が不可能となった場合に該当すると労働基準監督署に認定される可能性もありますので、まずは、労働基準監督署に対して、上記状況を説明し、「天災事変その他やむを得ない事由」に該当することに関して、理解を求めることが望ましいものと思われます。

⑥－6 【事業が継続できない場合の解雇の時期的制限が存在する従業員の解雇等の可否】

Q 産休中・労災休業中及びその後 30 日間は解雇が禁止されていますが、災害被害により事業の継続が不可能となった場合はどうなのでしょう。また、この場合の手続はどうなるのでしょうか。

A

労働基準法は、産休中・労災休業中及びその後 30 日間の解雇を禁止しています（同法 19 条 1 項）。もっとも、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」として、労働基準監督署長の認定を受けた場合には、産休中や労災休業中の解雇も可能と定めています（同条ただし書、2 項）。

したがって、天災事変により事業の継続が不可能となった場合であれば、産休や労災休業に関する解雇制限の適用は除外されます。

もっとも、清算し解散する場合であれば、産休中・労災休業中及びその後 30 日間の従業員の解雇もやむを得ないものと思われますが、整理解雇により一部の従業員のみを解雇する場合に、産休中・労災休業中及びその後 30 日間の従業員を対象とする場合には、人員選択の合理性の観点から、有効性を否定される可能性もありますので、それらの従業員を整理解雇の対象とすることが不合理でないか、十分な検討をすべきものと思われます。

⑥ー7 【事業所復旧に時間を要する場合の解雇・休業の選択】

⑥ー7 【事業所復旧に時間を要する場合の解雇・休業の選択】

Q 被災地にある工場が壊滅的被害を受け、復旧までにはだいぶ時間が掛かるものと思われます。いったん同工場に勤務する従業員を全員解雇し、後日雇い入れるという方法と、休業であれば、どちらがよいでしょうか。

A

解雇を選択した場合、整理解雇に該当するため、整理解雇の4要件（要素）である①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の妥当性が必要となります。そのため、上記②との関係で、休業を行うことで解雇を回避することが可能であれば、まずは休業を行うべきであり、そのような解雇回避努力を尽くさずに行った整理解雇は無効と判断されるおそれがあります。したがって、解雇ではなく、まずは休業の可否を検討すべきものと考えられます。

なお、休業であれば、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされたものとして、雇用調整助成金が受給できる可能性があるため、休業を選択する際には、あわせて雇用調整助成金等の補助金の受給の可能性についても検討してください。

⑥－8 【災害の直接被害による操業停止中の賃金等の請求の可否】

Q 工場の施設、設備が災害と津波のために直接的な被害を受けたために会社が操業停止となり、休業した場合、休業中の賃金や休業手当の支払義務は認められるのでしょうか。

A

雇用契約は、労働者が労務を提供し、使用者がその報酬（賃金）を支払うことを対価関係とする契約です（民法623条）。

本事例では、休業により、労働者の債務である労務の提供ができなくなっていますが、これが、債権者、つまり「使用者」の「責めに帰すべき事由」による場合には、使用者は、報酬の支払義務を拒むことができず、賃金の100%を支払う必要があります（民法536条2項）。

また、労働基準法26条は「使用者の責に帰すべき事由」により休業する場合には、平均賃金の60%の休業手当の支払を義務付けています。

「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法26条）は「債権者の責めに帰すべき事由」（民法536条2項）よりも広い概念とされていますが、いずれも不可抗力を含まないことには異論がありません。

本事例では、災害によって工場が直接被害を受け、操業できなくなっているため、休業は、天災という不可抗力により生じたものであるため、原則として、「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法26条）及び「債権者の責めに帰すべき事由」（民法536条2項）による休業には該当しないと考えられます。よって、法律の定めからは、休業中の賃金や休業手当の支払義務は認められない可能性が高いといえます。

ただし、就業規則・雇用契約等において、天災地変等の不可抗力による休業中の賃金・手当等に関して、別段の定めを置いている企業においては、賃金、手当等の支払が必要となる場合がありますので、まずは、就業規則等の定めを確認する必要があるものと思われます。

⑥－9 【災害の間接被害による操業停止中の賃金等の請求の可否】

⑥－9 【災害の間接被害による操業停止中の賃金等の請求の可否】

Q 事業場の施設・設備は災害による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、製品の納入等が不可能となったために、会社が操業停止となり、休業した場合、休業中の賃金や休業手当の支払義務は認められるのでしょうか。

A

本事例では、休業により、労働者の債務である労務の提供ができなくなっていますが、⑥－8 【災害の直接被害による操業停止中の賃金等の請求の可否】のとおり、これが、債権者、つまり「使用者」の「責めに帰すべき事由」による場合には、使用者は、報酬の支払義務を拒むことができず、賃金の100%を支払う必要があります（民法536条2項）。

また、これに当たらなくても、「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法26条）による場合には、平均賃金の60%の休業手当を支払う義務があります。

この点、本事例では、間接的にはあるものの、災害の影響により、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となり、操業が不可能となっていますので、「債権者の責めに帰すべき事由」（民法536条2項）は認められない可能性が高いものと思われます。

一方で、「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法26条）は、「債権者の責めに帰すべき事由」（民法536条2項）よりも広い概念とされており、行政解釈では、①その原因が事業の外部より発生し、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避けることのできない事故でなければ、原則として該当すると解釈されています（厚生労働省労働基準局編『平成22年版労働基準法（上巻）』（労務行政、2011年）369頁）。

そして、親工場の経営難で資材の獲得ができずになした休業は、「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法26条）に該当すると判断されています（昭和23・6・11基収1998号）。一方で、計画停電による休業については、これに該

当しないと判断されています。

本事例を単純に資材難であるにとらえれば、「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法 26 条）に該当するようにも思えますが、本事例の休業は、災害によって取引先や鉄道・道路が被害を受けたことが原因ですので、原因は、事業の外部より発生したといえます（上記①）。

したがって、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしても避けることのできない（上記②）といえれば、例外的に「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当しないと考えることも可能と思われます。

具体的には、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、災害発生からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。

⑥－10 【内定者に入社延期を命じた場合の休業手当請求の可否】

Q 会社が災害の被害を受けたため、4月1日から入社予定の内定者が入社延期になった場合、休業手当を支払うべきでしょうか。その場合、何を基準に休業手当を計算するのでしょうか。

A

当該休業が災害の直接的な被害に基づく場合、休業手当の支払は原則として不要となります。一方で、当該休業が災害の間接的な被害に起因する場合には、それが事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしても避けることのできない事由といえなければ、休業手当の支払は必要となります（詳細は、⑥－8 【災害の直接被害による操業停止中の賃金等の請求の可否】、⑥－9 【災害の間接被害による操業停止中の賃金等の請求の可否】参照）。

休業手当は、平均賃金の6割と定められているところ、内定者については、いまだ賃金の支払をしていないので、平均賃金の考え方が問題となります。

⑥-11 【労働者が出勤不能な場合の賃金請求の可否】

この点、内定時にすでに一定の賃金額が定められている場合には、当該賃金額により算定し、そのような定めがない場合には、雇入れ日に、当該事業場で同一の業務に従事した労働者の平均賃金額から推算することが考えられます。

⑥-11 【労働者が出勤不能な場合の賃金請求の可否】

Q 災害後、会社は操業を開始していたものの、道路が寸断され、公共交通機関も停止していたため、会社に出勤できなかった場合、従業員に賃金を支払う必要はあるのでしょうか。

A

出勤できないことにより、労務の提供ができなかった場合には、原則として、賃金の請求は認められないものと思われます。

雇用契約は、労働者が労務を提供し、使用者がその報酬（賃金）を支払うことを内容とする契約です（民法623条）。本事例で、会社に出勤できないことにより、労働者の債務である労務の提供ができなくなっていれば、これは、災害によって道路が寸断され、公共交通機関も停止していたことが原因ですので、「当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったとき」に該当して、債権者、つまり「使用者」は、反対給付の履行を拒むことができることとされています（同法536条1項）。

したがって、労働者は、会社に対し、出勤できなかった日の賃金の請求はできないと考えられます。

一方、労働者が会社に出勤できずとも、テレワーク等により、労務の提供を行った場合には、この限りではありませんので、賃金の支払義務も生じるものと思われます。

⑥－12【計画停電中の休業手当請求の可否】

Q 地震に伴う計画停電が実施され、停電の時間中、会社を休業とすることにした場合、休業手当の支払義務は認められるのでしょうか。

A

労働基準法 26 条は「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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない」としています。

そして、厚生労働省の通達（平成 23 年 3 月 15 日基監発 0315 第 1 号）によれば、計画停電の時間帯における事業場に電力が供給されないことを理由とする休業は、原則として、「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当しないとされています。

したがって、原則として、休業手当の支払義務は認められないものと思われます。ただし、停電をしても事業の継続にほとんど影響がない事業にもかかわらず休業したときは「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当する可能性があります。

⑥-13 【計画停電時間外の休業手当請求の可否】

⑥-13 【計画停電時間外の休業手当請求の可否】

Q 地震に伴う計画停電が実施され、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて1日全部が休業となった場合、計画停電以外の時間帯部分の休業手当の支払義務は認められるのでしょうか。

A

労働基準法 26 条は「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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない」としています。

厚生労働省の通達（平成 23 年 3 月 15 日基監発 0315 第 1 号）によれば、原則、計画停電の時間帯以外の時間帯の休業は、原則として、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するとされています。

したがって、原則として、休業手当請求は認められるものと思われます。ただし、他の手段の可能性、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合勘案し、計画停電の時間帯のみを休業とすることが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて休業としても、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないとされています。

そのため、計画停電の時間帯以外の時間帯でできること、できないことを検討の上、休業とするか否かを検討することが望ましいものと思われます。

⑥－14 【増加した交通費の請求の可否】

Q 公共交通機関が一部停止していたため、いつもと違うルートで、いつもより多大な費用をかけて通勤している場合、会社は交通費を補填する必要があるのでしょうか。

A

まず、交通費は法律に基づいて支給されるものではなく、当事者間の合意に基づいて支給されるものです。そのため、就業規則や雇用契約書等において、どのように定められているかに従うこととなります。例えば、就業規則等において、通勤に要した実費を補填すると定められている場合、合理的な経路に従って通勤する限りにおいて交通費が支給されるのが通常です。そして、災害の影響により普段の経路が使用できない結果、迂回した経路で通勤したような場合には、要した交通費は支給されるべきものと考えられます。

一方で、就業規則等で、実費の償還ではなく、一定額の支払を定めている場合には、当然に、迂回した経路の交通費の補填を求めることはできないものと考えられます。

⑥－15 【通勤困難者を使用者が有休と取り扱うことの可否】

Q 災害の影響により通勤困難な者について、年次有給休暇扱いとすることは許されるのでしょうか。

A

年次有給休暇は、労働者の請求に基づいて効力が発生するものですので（労

⑥-16 【災害等による就業規則等の変更の可否】

働基準法 39 条 5 項)、労働者本人の意思を確認せずに会社が年休扱いとすることはできません。

なお、「当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができる。」(民法 536 条 1 項) ため、災害の影響により通勤できなかった労働者について、当該日に関する賃金請求権は発生しません(また、労働基準法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合」にも該当しないため、休業手当も発生しません)。

そのため、通常であれば無給となってしまうため、会社から労働者本人に対して、無給になることを通知の上、年次有給休暇の取得の意思を確認することはむしろ望ましい対応かと思われます。

⑥-16 【災害等による就業規則等の変更の可否】

Q 従来、就業規則等に基づき、天災地変等の不可抗力による休業時についても賃金を支払うこととしていた場合、計画停電に伴う休業については、休業中の時間についての賃金等を支払わないとすることは認められるのでしょうか。

A

就業規則等に基づき従来支払われてきた賃金等を、計画停電に伴う休業については支払わないと変更することは、労働条件の不利益変更となります。労働条件の不利益変更については、労働契約法 9 条において「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。」と、労働契約法 10 条において「使用者が就業規則の変更に労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知さ

せ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」と定められています。したがって、全て労働者との合意によるか、適法な就業規則の変更・周知手続をとらない限り、賃金等を支払わないことはできないものと思われます。

なお、就業規則を変更する場合、合理性判断の考慮要素として、労働者への説明状況が加味されますし、労働者の同意を得る場合にも、労働者への説明は必要となるものと思われます。そのため、就業規則の変更／全従業員からの同意の取得のいずれの方法による場合でも、これまでと対応を変える必要性（例えば、計画停電に伴う休業期間の長期化が見込まれることや、経営状態の悪化等）を労働者へ説明し、なるべく理解を得るように尽力することが重要となるものと思われます。

⑥－17 【未払給料確保の手段】

Q 会社が地震等により損壊し、事業活動ができず、また、社長の安否も不明で連絡がとれない場合、従業員は、これまで働いた分の賃金を支払ってもらうことはできるのでしょうか。

A

従業員は、すでに働いた分について、賃金請求権を有しますので、会社に対して、賃金の支払を求めることができます。そのためまずは、会社に連絡を取り、支払を求めることが考えられます。

それでも賃金支払がされず、会社の経営陣に連絡をとることができない場合、未払賃金立替払制度の利用が考えられます（賃金の支払の確保等に関する法

⑥-18 【災害による給与の前倒し請求の可否】

律7条)。未払賃金立替払制度とは、企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を立替払する制度です。

東日本大震災時、厚生労働省は、この制度に関して通達を出しており（平成23年3月23日基発 0323 第3号）、被災地域の労働者の迅速な救済を図るために、申請書類の簡略化や迅速な処理を行うという内容となっています。

通達によれば、同制度の要件は、①被災地域に本社機能を有する事業場が所在している中小企業事業主であり、②地震による建物の倒壊等の直接的な被害により事業活動を停止し、再開する見込みがなく、かつ賃金支払能力がない中小企業であり、③対象事業場において使用されていた労働者であって、地震災害により退職を余儀なくされ、賃金が未払いになっている者であること、となっています。

したがって、本事例のような場合には、このような通達の有無も確認の上、回収方法を検討することが必要となるものと思われます。

⑥-18 【災害による給与の前倒し請求の可否】

Q 従業員から災害のため、臨時的に金銭が必要な状況になったとして、給与を前倒しして、支払ってもらいたいとの相談を受けた場合、そのような支払を行う必要はありますか。例えば、災害被害のために引越しが余儀なくされる場合に、引越費用に充てるために、給与を前倒しして支払う必要はありますか。

A

労働基準法25条により「使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。」とされています。本事例はこのうちの「災害」に該当します。そのため、「非

常の場合の費用に充てるために請求する場合」に該当すれば、同条に基づく前倒しの請求が可能となるものと思われます。

厚生労働省「東日本大震災に伴う労働基準法等に関する Q&A（第3版）」によれば、労働者又はその家族が被災し、又は居住地区が避難地域に指定される等により、住居の変更を余儀なくされる場合の費用は、労働基準法第25条の「非常の場合の費用」に該当するとされています。そのため、本事例の場合には、前倒しの請求に応じる必要があるものと思われます。

⑥－19【労働者行方不明時の賃金等の取扱い】

Q 従業員が行方不明となった場合、その者に関する災害日までの賃金を家族に支払ってよいのでしょうか。また、退職扱いにして、退職金を家族に支払ってよいのでしょうか。その際、死亡退職金を支払う必要があるのでしょうか。

A

1 賃金の支払

労働基準法24条1項により「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」とされているため、従業員の給与は本人に支払う必要があります。そのため、給与は口座振込で支払うことが一般的かと思われますが、従前どおり当該口座へ振り込むべきものと思われます。

2 退職扱いとすること

次に、退職扱いとすることの可否については、就業規則上の退職事由を確認する必要があります。就業規則には、通常一定期間無断欠勤が続いた場合等を退職事由とする旨の規定がありますので、それらの規定に基づき退職扱いとす

⑥—20 【災害被害の復興のための残業等の命令の可否】

ることも考えられます。

なお、仮に、家族が失踪宣告の申立てを行った結果、危難（災害）が去った時点で死亡したと認定された場合には、解雇や自動退職の扱いが遡って無効と判断される場合があります。

3 退職金の支払

死亡退職金の支払の要否について、原則として、解雇した場合には、死亡を前提としていませんので、死亡退職金の支払は不要です。そのため、家族が死亡退職金の支払を望むのであれば、むしろ失踪宣告の手続を履践してもらう方が適切と考えられますので、その旨家族に説明をすることが望ましいものと思われます。

もっとも、東日本大震災の際には、中小企業退職金共済制度に関しては、東日本大震災による災害救助法適用地域（東京都は除く）の被災加入者に対して、死亡退職金の特例措置が設けられました。

行方不明者が頻出する規模の災害であれば、同様の特例措置が出される可能性もありますので、本事例のような状況では、特例措置の有無も確認して、検討することが必要となるものと思われます。

⑥—20 【災害被害の復興のための残業等の命令の可否】

Q 会社が、災害による被害の復旧その他の業務上の必要から、残業・休日出勤を命じることは許されるのでしょうか。

A

労働基準法 33 条 1 項は、「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第 32 条から前条まで若しくは第 40 条の労働時間を延長

し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。」としています。そのため、災害の規模等にもよりますが、同条にも基づき、残業・休日出勤を命じることが考えられます。ただし、労働を命じることができるのは、あくまで「臨時の必要がある場合に……その必要の限度において」です。そのため、被害の復旧に必要不可欠な限度でしか残業・休日出勤を命じることとはできない点に留意してください。

また、労働基準監督署長の事前の許可ないし事後の届出が必要であるとされており、事前に許可を得ず、かつ、事後の届出において「行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。」とされています（労働基準法33条2項）。

なお、労働基準監督署長の事前の許可ないし事後の承認が得られた場合にも、労働者に対して割増賃金を支払う必要はありますので、その点にも留意してください。

⑥-21 【災害被害に伴う変形労働時間制の労働時間の変更の可否】

Q 1年単位の変形労働時間制により、年間カレンダーを作成していましたが、災害により変更を余儀なくされています。変形労働時間の適用を途中で変更することができるのでしょうか。

A

原則として、1年単位の変形労働時間制の年間カレンダーを対象期間の途中で、適用を中止したり、変更することはできません。

しかし、東日本大震災の時や、新型コロナウイルスの流行時には、例外的に、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難である場合

⑥－22 【計画停電に伴う変形労働時間制の労働時間の変更の可否】

に1年単位の変形労働時間制の労使協定の解約・変更が認められました。

したがって、災害の影響により変更を余儀なくされた場合には、そのような例外が出されていないか、及び、例外の適用要件について、管轄の労働基準監督署に問い合わせの上、進めることが望ましいものと思われます。

⑥－22 【計画停電に伴う変形労働時間制の労働時間の変更の可否】

Q 当社では1か月単位の変形労働時間制を採用していますが、計画停電の混乱により、操業のやり繰りをしている状況です。1週間の総労働時間を変更しなければ、毎日の時間の長短の調整は可能なのでしょうか。

A

1か月単位の変形労働時間制の場合、各日・各週の労働時間を特定することが求められているため（労働基準法32条の2第1項参照）、原則として、一度定めた勤務時間の予定を、該当月が到来した以降に変更することは認められないものと解されています。ただし、就業規則上、天災事変等により緊急の必要に迫られた場合には予定を変更できる旨を定めていれば、当該規定に基づき変更することも可能となると考えられます。

また、東日本大震災に伴う計画停電の際には、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難である場合に、労使の合意に基づき協定内容を変更することが可能とされました。

なお、同変更の際には、労働基準監督署に対して、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難となることを記した書面を提出する等のいくつかの手続的要件がありました。

したがって、災害の影響により変更を余儀なくされた場合には、そのような例外が出されていないか、及び、例外の適用要件について、管轄の労働基準監督署に問い合わせ、確認されることが望ましいものと思われます。

⑥—23【会社が災害により休業する場合に会社を退職せずに失業保険を受けることの可否】

Q 会社の工場が、地震と津波の被害を受けたため、業務停止となった場合に、会社を退職せずに、失業保険を受けることは可能でしょうか。

A

災害が発生し、地方自治体に災害救助法や激甚災害法が適用された場合、雇用保険の失業給付の支給に関して、特例措置が実施されます。

大きく分けて、特例措置には、①「激甚災害法の雇用保険の特例措置」（休業する場合の特例措置）と、②「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）が存在します。

①「激甚災害法の雇用保険の特例措置」とは、事業所が災害を受けたことにより休止・廃止した事が原因で、休業を余儀なくされ、賃金を受けることができない状態にある労働者について、現実には離職をしていなくても雇用保険の基本手当を受給できるというものです。

②「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」とは、災害救助法の適用地域内に存在する事業所が災害により事業が休止・廃止したために、一時的に離職を余儀なくされた労働者について、今後の再雇用が予定されていたとしても、雇用保険の基本手当を受給できるというものです（平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う雇用保険失業給付の特例措置に関するQ&A 5参照）。

したがって、本事例のように、事業所が災害を受けたことにより休業する場合、激甚災害法の適用があれば、①の方法により失業給付を受けることができます。

ただし、この場合の失業給付は、特例による受給期間が残存中でも、事業の再開により、給付は打ち切りとなります。また、この特例を利用した場合には、離職はしていないものの、被保険期間が振出しに戻るため、その後、実際に離職してあらためて失業給付を受ける場合には、受給金額が小さくなる可能

⑥-24 【休業手当と雇用調整助成金の関係】

性があることには注意が必要です。

なお、東日本大震災の際には、原子力発電所による影響との関係で、避難指示地域及び屋内退避指示地域にある事業所が事業を休業する場合にも特例措置の対象となることを認めています。

このように、災害の種類・規模によって、特例措置の対象や内容が変わりうるため、近くの都道府県労働局又は公共職業安定所（ハローワーク）に問い合わせをして、確認することが望ましいものと思われます。

⑥-24 【休業手当と雇用調整助成金の関係】

Q 休業手当を支給する場合、雇用調整助成金を受給することはできるのでしょうか。

A

雇用保険の事業主について経済上の理由に基づき事業活動が縮小し、一時的に休業等を行った場合には、休業手当の一部を雇用調整助成金として受給することが可能とされています。

また、東日本大震災やコロナ禍の際には、通常の雇用調整助成金制度に比して支給要件が緩和され適用されました。このように、災害時には雇用調整助成金の支給要件が緩和されることも考えられるところ、それに関しては、厚労省等から詳細な通達が出されることが多いため、当該通達説明資料等を確認の上、申請を検討することが望ましいものと思われます。

⑥—25【就業中に災害により怪我をした場合の労災・損害賠償の可否】

Q 就業中、災害によって、事業場内の棚が倒れたため、怪我をした場合、労災保険の適用される業務災害と認められるのでしょうか。また、企業の損害賠償責任が認められることはあるのでしょうか。

A

1 業務災害の認定

労災保険が適用される業務災害とは、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡をいい（労働者災害補償保険法7条1項1号）、業務と傷病等との間に一定の因果関係があるものをいいます。そして、東日本大震災の際に出された厚生労働省の通達「東北地方太平洋沖地震による業務災害又は通勤災害の考え方」（平成23年3月24日基労管発0324第1号、基労補発0324第2号別添1）では、業務遂行中に、地震や津波により建物が倒壊したこと等が原因で被災した場合にあっては、作業方法や作業環境、事業場施設の状況などの危険環境下の業務に伴う危険が現実化したものとして業務災害として差し支えないとしています。そのため、災害の規模や被災状況によるものの、労災保険が適用される業務災害と認められる可能性が高いものと思われます。

2 企業の損害賠償責任

また、労災が問題になる場合、それと関連して、企業の民事上の損害賠償責任も問題となり得ます。しかし、労災認定では、業務と傷病等との間に一定の因果関係があるかが問題となりますが、企業の責任が認められるためには、それに加えて、企業の安全配慮義務違反や過失も要件として必要になります。したがって、本事例では、事業場内の棚が倒れないように、通常想定される範囲内で防災対策を施していたか等が、企業の責任を判断する上で問題となります。

⑥-26【同僚労働者の救助に伴い怪我をした場合の労災の可否】

⑥-26【同僚労働者の救助に伴い怪我をした場合の労災の可否】

Q 地震と津波により事業所から避難する際に、事業所の同僚が壁の下敷きになったため、救助した際に怪我をしてしまいました（上司による救助命令は存在しません）。この場合、労災と認められるのでしょうか。

A

東日本大震災の際に出された厚生労働省の通達「東北地方太平洋沖地震による業務災害又は通勤災害の考え方」（平成23年3月24日基労管発0324第1号、基労補発0324第2号別添1）では、「事業主の命令により、地震による被災者の救助を行う等の緊急行為に従事し、被災した場合は労災保険給付の対象となる。また、事業主の命令がない場合であっても、同僚労働者の救護、事業場施設の防護等の緊急行為に従事する労働者は、上記と同様に業務として取り扱う。なお、事業主の命令のない場合で、同僚労働者以外の救護等であっても、社会通念上必要とされる一定の要件を満たす場合には、業務として取り扱う。」とされています。

したがって、本事例では、労災保険が適用される業務災害と認められる可能性が高いものと思われます。

⑥—27【通勤中の災害による怪我の場合の労災の可否】

Q 通勤中に、災害が発生したため、列車が脱線して怪我をした場合、労災は認められるのでしょうか。

A

東日本大震災の際に出された厚生労働省の通達「東北地方太平洋沖地震による業務災害又は通勤災害の考え方」（平成23年3月24日基労管発0324第1号、基労補発0324第2号別添1）では、「通勤途上において、利用中の列車が脱線したことは、通勤に通常内在する危険が現実化したものと認められ、通勤災害として労災保険給付の対象となる。」とされています。

したがって、本事例では、労災保険が適用される通勤災害と認められる可能性が高いものと思われます。

⑥-28【避難場所への避難・避難場所からの出勤に伴う通勤災害の可否】

Q 会社からの帰宅途中の際、津波警報が出たため、避難場所へ移動する際に怪我をした場合、労災と認められるのでしょうか。また、津波による自宅倒壊のため、避難場所から会社へ通勤する途中に、怪我をした場合、労災と認められるのでしょうか。

A

1 帰宅途中の避難時の負傷

労災保険が適用される通勤災害とは、労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡をいいます（労働者災害補償保険法7条1項3号）。

この場合の「通勤」とは、就業に関し、①住居と就業場所との間の往復、②単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動、③住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は後続する住居間の移動を、合理的な経路及び方法で行うことをいい、業務の性質を有するものを除きます（同条2項）。なお、通勤の途中で逸脱又は中断があると、その後は原則として通勤とはなりません。日常生活上必要な行為（日用品の購入など）をやむを得ない事由により最小限度の範囲で行う場合には、逸脱又は中断の間を除き、合理的な経路に復した後は再び「通勤」となります（同条1項3項）。

この点、会社からの帰宅途中は、上記①の住居と就業場所との間の往復に該当するところ、その際に、津波警報が出たため、避難場所へ移動することは、通勤の途中の逸脱又は中断に該当するようにも思われます。

しかし、厚生労働省「東北地方太平洋沖地震と労災保険Q&A」Q2-3では、「通勤中に警報が出たため避難することは、通勤に通常伴う行為ですので、通勤災害として認定されます。」とされています。そのため、通勤の途中の逸脱又は中断にはあらず、住居への合理的な経路の選択と考え、通勤災害と考えることができるものと思われます。したがって、本事例では、労災保険

が適用される通勤災害と認められる可能性が高いものと思われます。

2 避難場所からの通勤時の負傷

また、上記①の「住居」とは、労働者が居住して日常生活の用に供している家屋等の場所で、本人の就業のための拠点となるところをいいます。地震や津波により自宅が倒壊等したために避難所で生活されている方は、避難所が「住居」となりますので、「住居」から会社へ向かう際の災害として通勤災害になり、労災保険が適用される通勤災害と認められる可能性が高いものと思われます。

⑥－29【震災による行方不明の場合の遺族補償給付金請求の可否】

Q 就業中に、震災が生じ、夫が行方不明となった場合、直ちに、妻による労災保険の請求（遺族補償給付金請求）は認められるのでしょうか。

A

労災保険が適用される業務災害とは、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡をいいます（労働者災害補償保険法7条1項1号）が、行方不明であるだけでは、「負傷、疾病、障害又は死亡」に該当しないため、原則として、労災保険の請求は認められないものと思われます。

そのため、災害発生から1年以上してもなお行方が分からない場合に、危難が去った後1年間生死が明らかでないとして、失踪宣告（民法30条）の制度を利用し、その危難が去った時に死亡したものとみなしてもらう必要があるものと思われます。

しかし、東日本大震災の際には、行方不明者の生死が3か月生死不明の場合、労働者災害補償保険法の死亡に係る給付の支給に関する規定の適用については、平成23年3月11日に死亡したものと推定される特例規定が設けられま

⑥-30 【震災に関連した従業員のアスベスト被害による労災・企業の責任の可否】

した（東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律 79 条）。したがって、これらの特例規定の存否を確認の上、検討を行うことが必要となるものと思われます。

⑥-30 【震災に関連した従業員のアスベスト被害による労災・企業の責任の可否】

Q 古い建物が災害等で倒壊した場合、瓦礫の中にはアスベストが混じっている可能性があります。瓦礫の撤去作業に関して、何年か先に労災が問題となることはあるのでしょうか。労災給付のみならず、企業の責任が問われることはあるのでしょうか。

A

アスベストによる疾病の労災認定については、労働者が中皮腫や肺がん等を発症し、それが労働者として石綿暴ばく作業に従事していたことが原因であると認められた場合に認定されます。アスベストを含む瓦礫の撤去作業は、かかる石綿ばく露作業に該当するものと思われますので、アスベストによる疾病として労災が問題となる危険性は十分想定されます。

阪神淡路大震災や、東日本大震災の際にも、アスベストによる労働災害は発生しています。

そのため、使用者は、労働者を古い建造物の瓦礫の撤去作業に従事させる場合には、労働安全衛生法に基づく石綿障害予防規則に定められたアスベスト対策の遵守を徹底することが期待されます。

これを怠った場合、安全配慮義務違反として、企業が損害賠償責任を負う可能性があります。

⑥—31 【災害による労災の上積み補償の可否】

Q 会社の規則上、労災の場合の上積み補償が定められていますが、地震・津波で亡くなった場合も、労災と認定されれば、上積み補償は認められるのでしょうか。

A

会社の規則上、労災により死亡した場合につき、上積み補償を定めているのであれば、地震・津波で亡くなった場合に関しても、労災に該当する限り、上積み補償の支給対象となるものと思われます。ただし、就業規則の定め方によっては、上積み補償の支払時期に関して、労災認定がなされた場合に支払うと定めていることもあるため、まずは、会社の規則等を参照し、上積み補償の支給要件を確認することが望ましいものと思われます。

⑥—32 【派遣労働者の派遣元に対する休業手当請求の可否】

Q 派遣先の事業場が災害の直接的な影響で休業した場合、派遣労働者から、派遣元事業主に対する休業手当の支払請求は認められるのでしょうか。

A

派遣労働者は、派遣元との間に雇用契約が存在し（労働者派遣法2条1号）、派遣元事業主が使用者になります。

そのため、派遣先事業場が天災事変等の不可抗力によって操業できない場合は「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法26条）に該当しないようにも思

⑥—33 【派遣先が操業短縮した場合の派遣料請求の可否】

われます。しかし、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性の検討等を含めて、派遣元事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしても避けることができなかったといえなければ、「使用者の責に帰すべき事由」（同条）に該当し、派遣元事業主に休業手当の支払義務が生じる可能性があるものと思われる。

⑥—33 【派遣先が操業短縮した場合の派遣料請求の可否】

Q 派遣先は、災害の影響により操業を短縮して、社員のみならず派遣社員も早退させましたが、派遣先から派遣元に対する派遣料の支払はどうなるのでしょうか。

A

派遣元が派遣先に対して労働者の派遣を行えなかった場合における、反対給付たる派遣料の支払の要否に関しては、まず、派遣先と派遣元との間の派遣契約に定めがあれば、それに従うこととなります。しかし、契約に定めがない場合には、民法上の危険負担の問題として処理することになります。

そして、工場や設備が壊滅する等といった災害による直接被害や、あるいは原材料の仕入れ、製品の納入が不可能となる等といった災害による間接被害により、派遣先の操業が不可能となったのであれば、派遣元（債務者）が、派遣社員を就労させられなかったことは、当事者双方の責めに帰すことができない事由によるものといえます。民法 536 条 1 項は「当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができる。」としています。そのため、派遣先（債権者）は、派遣元（債務者）に対して派遣料の支払（反対給付の履行）を免れることになります。

一方で、災害の影響により派遣先の操業が不可能となったわけではないもの

の、派遣先の経営上の判断で操業を短縮し、派遣社員を早退させたという場合には、派遣先の責任及び判断の下で派遣就労を拒絶したことになるので、派遣先は、派遣元に対する派遣料の支払を免れられないと考えられます。

⑥—34 【派遣契約を解約した場合の違約金等の支払の要否】

Q 派遣先の事業所が災害の直接の被害に遭い、操業不能となりました。これに伴い派遣先が派遣元に対して派遣契約の解約を通告した場合、派遣先としては、派遣元に対して違約金や損害賠償を支払う必要があるのでしょうか。

A

まず、派遣契約において、派遣先からの中途解約の場合に、違約金や損害賠償の支払義務を定めている場合には、別途、災害・不可抗力による免除規定がない限り、当該定めに従い、支払義務が生じる可能性が高いと考えられます。

次に、派遣契約中に、中途解除の場合における違約金や損害賠償等の規定がない場合でも、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約が中途解除される場合は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣元は、派遣先に損害の賠償を求めることができます。

しかし、本事例では、派遣先は災害の直接の被害により操業不能となっているため、派遣契約は社会通念上履行不能となっており、かつ、そのことについて、派遣先に帰責事由はないものと考えられます。

したがって、通常は、派遣先が派遣契約を中途解約しても、派遣元に対して違約金や損害賠償責任を負わないものと思われます。

⑥ー35【派遣元が災害を理由に派遣労働者を解雇することの可否】

⑥ー35【派遣元が災害を理由に派遣労働者を解雇することの可否】

Q 派遣先が派遣元に対して、災害を理由に派遣契約を解約した場合に、派遣元が派遣社員を解雇することは許されるのでしょうか。

A

派遣契約が解約されたとしても、そのことのみを理由に、派遣元が派遣社員を解雇することは許されません。

「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成 11 年労働省告示第 137 号、最終改正令和 2 年厚生労働省告示第 346 号）では、派遣契約が、派遣社員の責に帰すべき事由以外の事由によって中途解約された場合であっても、派遣元としては、あらたな派遣先の確保に努め、それができない場合も、まずは休業等を行い、できるだけ派遣社員の雇用を確保するように努力すべき旨が定められています。

したがって、派遣契約が解約されても、派遣元としては、あらたな派遣先の確保や休業、雇用調整助成金の活用等といった解雇回避努力をまず尽くす必要があり、それを行った上でなければ、派遣社員に対して解雇を行っても無効と判断されるおそれがあります。