

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

目次

- Q1 会社が被災したため、自宅待機を命じられました。休業手当はもらえるのでしょうか。
- Q2 工場は直接の震災被害を受けていないにもかかわらず、震災を理由に工場が休業になりました。この場合に、賃金や休業手当は支払われますか。
- Q3 震災で会社に出勤できません。欠勤しても給料の支払をしてもらえるのでしょうか。出勤しないことで、減給・降格などの処分を受けることはないのでしょうか。
- Q4 会社から震災を理由に一時帰休(レイオフ)を命じられ、その間は給料が出ないと言われました。これに従わなければならないのでしょうか。
- Q5 震災の影響で、勤務先から、一時帰休と言われました。給与はもらえるのでしょうか。また、一時帰休について、法律上、何日間までと決まっているのでしょうか。
- Q6 震災により会社が倒産し、未払給料を支払ってもらえそうにありません。どうにもならないのでしょうか。
- Q7 今回の震災により、夫が勤めていた会社が倒産し、賃金が未払となっているのですが、夫は死亡してしまいました。私が代わりに Q6 の立替払の請求をすることは可能でしょうか。
- Q8 震災を理由に、賃金を引き下げられてしまいました。仕方ないのでしょうか。
- Q9 震災の後に、しばらく業務を離れており、連絡が取れない状態でした。突然、解雇されましたが、解雇は仕方ないのでしょうか。
- Q10 震災後に解雇されましたが、何を理由に解雇されたのか分かりません。どうしたらよいですか。
- Q11 今回の震災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して認められるのでしょうか。
- Q12 勤務先に向かう途中で被災し、けがをしました。会社からは、労災保険を支払っていないので、労災申請はできないと言われましたが、仕方ないのでしょうか。
- Q13 外回りの営業に出ていた従業員が震災で死亡した場合、労災保険は適用されるのでしょうか。

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

- Q14 父親が会社を出て帰宅途中と思われる時間帯に、震災に遭い亡くなりました。どのあたりで被災したかはわかりませんが、労災請求できますか。
- Q15 震災当日は電車が止まっていたため、近くのホテルに宿泊し、翌朝、そのホテルから出勤する途上で、けがをしました。この場合通勤災害になりますか。
- Q16 派遣社員ですが、震災で派遣先の業務がなくなったことを理由に、派遣期間の途中で突然、派遣元と派遣先との派遣契約が解除され、仕事がなくなりました。震災の影響なので仕方がないのでしょうか。
- Q17 派遣先が被災し、派遣先での業務ができなくなったことや、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解約されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時解雇することは許されるのでしょうか。
- Q18 今回の震災に伴い、事業活動が縮小しています。来年度からの採用を予定している者について、内定を取り消すことはできますか。
- Q19 震災前に給与の未払があったのですが、震災が起きたためそのままにしていました。これからでも請求できるでしょうか。

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

Q1 会社が被災したため、自宅待機を命じられました。休業手当はもらえるのでしょうか。

A1 会社が、不可抗力によって休業を余儀なくされた場合には、その期間の休業手当を請求できません。

- 使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなくてはなりません。
- しかし、例えば工場が震災で損壊して全く操業できないといった不可抗力の場合には、「使用者の責めに帰すべき事由」とはいえないので、会社に、休業手当の支払義務は発生しません。

Q2 工場は直接の震災被害を受けていないにもかかわらず、震災を理由に工場が休業になりました。この場合に、賃金や休業手当は支払われますか。

A2 工場が震災被害を受けていない場合は、原則として、賃金を支払わなければなりませんが、休業に至った理由によって、賃金や休業手当の支払義務が発生しない場合もあります。

- 工場が、直接の震災被害を受けている場合には、天災という不可抗力にあたるので、賃金だけでなく、休業手当の支払義務も発生しません。
- 停電、断水、ガス供給停止等により操業が不可能となり休業せざるを得ない場合も、賃金や休業手当の支払義務はありません。
- しかし、工場が直接の震災被害を受けていない場合には、原則として、賃金を支払わなければなりません。例外として、使用者が十分な努力をしても、原材料や部品を入手できない場合には、賃金を支払う義務はありませんが、この場合にも、原則として、休業手当(平均賃金の6割)は支払わなければなりません。

ただし、使用者が最大限の努力をしても、原材料や部品を入手できず、休業せざるを得ないという例外的な場合には、休業手当の支払義務もないこととなります。

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

Q3 震災で会社に出勤できません。欠勤しても給料の支払をしてもらえるのでしょうか。出勤しないことで、減給・降格などの処分を受けることはないのでしょうか。

A3 災害を理由とする欠勤によって、減給や降格など、ましてや解雇などを会社が勝手にすることはできません。

- 震災が原因で欠勤する場合、震災は不可抗力であり、労働者に過失はないので、労働者が労働契約上の債務不履行責任を負うことはありません。したがって、震災を原因とする欠勤を理由に解雇や、減給・降格などの処分をすることはできません。
- 一方、労働者が勤務できないことについて、使用者にも帰責事由はないので、原則として、労働者には賃金請求権はありません。
もちろん、就業規則等で天災などの不可抗力における賃金の支払を定めている場合は、その定めに従います。
- また、休業手当も「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合にしか支払義務はありません。

Q4 会社から震災を理由に一時帰休(レイオフ)を命じられ、その間は給料が出ないと言われました。これに従わなければならないのでしょうか。

A4 一時帰休(レイオフ)がやむを得ないものであるならば、命令に従わなければならないなりません。

- 震災によって事業所が損壊して操業停止になるなど、やむを得ない事由がある場合には、使用者に帰責事由のない労務提供義務の履行不能となるので、労働者には賃金請求権がありません。
また、労働者を一時帰休させる会社に対して、雇用調整助成金が支給される可能性もあります。
- 事業所は直接の震災被害を受けていないにもかかわらず、原料等を入手しにくいなどの理由で一時帰休を命じられた場合には、原則として、賃金を支払わなければならないなりません。例外として、使用者が十分な努力をしても、原材料や部品を入手できない場合には、賃金を支払う義務はありませんが、この場合にも、原則として、休業手当(平均賃金の6割)は支払わなければならないなりません。
- ただし、使用者が最大限の努力をしても、原材料や部品を入手できず、休業せざるを得ないという例外的な場合には、休業手当の支払義務もないことになります。

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

Q5 震災の影響で、勤務先から、一時帰休と言われました。給与はもらえるのでしょうか。また、一時帰休について、法律上、何日間までと決まっているのでしょうか。

A5 事情により、給与が減額になるか不支給となることやむを得ない場合があるかもしれませんが、事情にもよりますし、就業規則等の定めがある場合もありますので、早急に専門家に相談されることをおすすめします。

また、一時帰休について、法律上、期間の制限が規定されているわけではありません。

- 一時帰休命令が、やむを得ないものである場合には、使用者に帰責事由のない履行提供義務の不履行として、使用者は給与を支払う義務はないと考えられます。一時帰休命令がやむを得ないものか否かは、一時帰休の必要性、労働者の受ける不利益の内容・程度等を考慮して、判断されることになります。例えば、地震や津波で、事業者・工場が全壊し操業停止になってしまう場合などは、一時帰休もやむを得ないものと思われれます。
- ただし、就業規則や労働協約の規定の内容によっては、地震や津波を理由とする一時帰休の場合でも、給与の減額や不支給が許されないこともありえます。

Q6 震災により会社が倒産し、未払給料を支払ってもらえそうにありません。どうにもならないのでしょうか。

A6 倒産や事業停止のために使用者が給料を支払えない場合、中小企業については、政府が未払賃金の一部を立替払する制度があります。詳しくは、最寄りの労働基準監督署でご相談ください。

Q7 今回の震災により、夫が勤めていた会社が倒産し、賃金が未払となっているのですが、夫は死亡してしまいました。私が代わりに Q6 の立替払の請求をすることは可能でしょうか。

A7 ご遺族がその方の名で申請することが可能です。

なお、亡くなったことがわかる死亡診断書などの書類や、続柄がわかる戸籍謄本などの書類をご用意ください。

- この制度は労働者本人が死亡した場合は、相続人が手続きすることができますので、妻による申請が可能です。

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

Q8 震災を理由に、賃金を引き下げられてしまいました。仕方ないのでしょうか。

A8 適法な変更ルールに従わない限り、震災が起きたからといって、一方的に賃金を引き下げることはできません。

- 労働者と使用者の個別の合意があれば賃金の引下げもできますが、労働者の個別の合意がない場合に、使用者が賃金の引下げを行うには、労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合との交渉の状況等に照らして合理的であることなどの一定の条件を満たす必要があります。
- したがって、使用者が、そのような条件も満たさずに、一方的に賃金を引き下げることはできません。

Q9 震災の後に、しばらく業務を離れており、連絡が取れない状態でした。突然、解雇されましたが、解雇は仕方ないのでしょうか。

A9 震災の混乱で、業務に就けなかったり連絡がとれなかったりした場合に、解雇をすることは、一般的には、社会通念上、相当とはいえ、無効といえます。

- 解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上、相当と認められない場合には、無効となります。
- したがって、震災の混乱で、やむを得ず業務に就けなかったり連絡がとれなかったりした場合に、解雇をすることは、一般的には、社会通念上、相当とはいえ、無効と判断されることが多いでしょう。

Q10 震災後に解雇されましたが、何を理由に解雇されたのか分かりません。どうしたらよいですか。

A10 労働基準法22条2項に基づき、解雇の理由についての証明書を請求することができます。

- 解雇をめぐるトラブル防止のため、退職時の証明(在職中の契約内容等についての証明書の交付)に加えて、労働者は、解雇の理由についての証明を請求できます。
- ただし、使用者は、解雇の予告がされた日以後に労働者がその解雇以外の事由によって退職した場合は、この証明書を交付する義務はありません。

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

Q11 今回の震災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して認められるでしょうか。

A11 震災を理由とする無条件の解雇や雇い止めは認められません。

- 解雇については、法律で個別に解雇が禁止されている事由(労働基準法第19条など)以外の場合は、労働契約法の規定や裁判例における以下のようなルールに従って適切に対応する必要があります。震災時といっても例外ではありません。
 1. 期間の定めの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、その権利を濫用したものとして、無効とされます(労働契約法第16条)。
 2. 期間の定めのある労働契約の場合、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ません(労働契約法第17条1項)。
 3. 整理解雇(経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇)については、裁判例において、解雇の有効性の判断にあたり、以下の4つの事項が考慮されます。
 - ①人員整理の必要性(相当の経営上の必要性)、②解雇回避の努力義務の履践、③被解雇者選定基準の合理性、④解雇手続の妥当性(説明、協議など)。

Q12 勤務先に向かう途中で被災し、けがをしました。会社からは、労災保険を支払っていないので、労災申請はできないと言われましたが、仕方ないのでしょうか。

A12 労災保険法に加入していない事業場で発生した労災であっても、労働基準監督署へ労災保険の給付請求をすることができます。

そして、労災と認定されれば保険給付を受けることができます。

- 労働者を1人でも雇っている事業主は、原則として労災保険の適用事業主となります。この場合、事業主は労働者を雇い入れた日から10日以内に所定の保険関係成立届を労働基準監督署等に提出することにより、労災保険の加入手続を行わなければなりません。
- 事業主がこの加入手続を怠っていた期間中に事故が発生した場合であっても、労働者やその遺族には労災保険が給付されますが、その一方で、事業主からは、給付された労災保険の金額の全部又は一部が費用徴収されることになります。
- 通勤途中にけがをした場合は、特別な事情がない限り、通勤災害と認定されます。

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

Q13 外回りの営業に出ている従業員が震災で死亡した場合、労災保険は適用されるのでしょうか。

A13 その時に明らかに私的行為中でない限り業務災害と認められ、労災保険給付が受けられます。

- 給付の対象となる「業務災害」に該当するか否かの判断基準は、「業務遂行性」と「業務起因性」です。
- 「業務遂行性」は、労働者が事業者(会社)の支配下・管理下にあること、「業務起因性」は、事業者(会社)の支配下にあることに伴う危険性が現実化したこととされています。
- 外回りの営業は、開始から終了まで業務遂行性(業務命令に服している状態)があると考えられ、業務起因性も認められますので、明らかに私用を行っていたという事情のない限り、労災保険の対象となります。

Q14 父親が会社を出て帰宅途中と思われる時間帯に、震災に遭い亡くなりました。どのあたりで被災したかはわかりませんが、労災請求できますか。

A14 被災の状況が分からない場合であっても、明らかに通勤とは別の行為を行っているということでなければ、通勤災害として認定されます。

- 労災保険の保険給付は、業務災害だけでなく通勤災害についても対象となります。
- 通勤災害での「通勤」とは、「就業に関し、(1)住居と就業場所との間の往復、(2)就業場所からほかの就業場所への移動、(3)(1)の往復に先行または後続する住居間の移動を、合理的な経路および方法により行うこと」をいいます。

したがって、住居と就業場所との間の往復等合理的な経路上において被災した場合は、労災保険の給付を受けられます。

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

Q15 震災当日は電車が止まっていたため、近くのホテルに宿泊し、翌朝、そのホテルから出勤する途中で、けがをしました。この場合通勤災害になりますか。

A15 ホテルから会社に勤務のために向う行為は通勤と認められると考えられますので、通勤災害となります。

- 労災保険の保険給付は、業務災害だけでなく通勤災害についても認められます。
 - 通勤災害での「通勤」とは、「就業に関し、(1)住居と就業場所との間の往復、(2)就業場所からほかの就業場所への移動、(3)(1)の往復に先行または後続する住居間の移動を、合理的な経路および方法により行うこと」をいいます。
 - 震災によって電車が運休し、自宅に帰ることができなかつたため、やむを得ず会社の近くのホテルに泊まった場合は、ホテルがその時の「住居」となりますので、ホテルから会社へ向かう際の災害は、通勤災害に当たると考えられます。
- なお、この場合でも、途中で、通勤経路の逸脱や中断をした場合は、通勤ではなくなりますので、労災の適用はありません。

Q16 派遣社員ですが、震災で派遣先の業務がなくなったことを理由に、派遣期間の途中で突然、派遣元と派遣先との派遣契約が解除され、仕事がなくなりました。震災の影響なので仕方がないのでしょうか。

A16 派遣元(派遣会社)に、新たな派遣先を確保するよう請求できます。

- 派遣元(派遣会社)と派遣先企業との間に交わされる派遣契約と、派遣元と派遣労働者との間に交わされる労働契約は別の契約であり、派遣契約が解除されたからといって、労働契約が当然終了になるわけではありません。
- 派遣契約が中途解除された場合、派遣元は派遣先と連携して新たな就職機会を確保することなどが厚生労働省の派遣元指針にも規定されています。したがって、労働者は、派遣元に新たな派遣先を確保するよう請求できます。新たな派遣先が確保できない間は、平均賃金の 60% 以上にあたる休業手当を支給するよう請求できます。
- 仮に新たな派遣先が見つからなくても、もともと派遣先に労働者を派遣することを業とする派遣元が、派遣先を見つけられないことを「やむを得ない事由」として解雇することは原則として認められません。

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

Q17 派遣先が被災し、派遣先での業務ができなくなったことや、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解約されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時解雇することは許されるのでしょうか。

A17 そのような事情だけで、派遣元が派遣労働者を即時解雇することは許されません。

- 「派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約」と「派遣元と派遣労働者との間の労働契約」は別のものです。
 - 派遣元と派遣労働者との間の労働契約は、契約期間の定めのない労働契約(無期労働契約)と、契約期間の定めのある労働契約(有期労働契約)があります。
 - 無期労働契約の場合、客観的で合理的な理由があり、社会通念上やむを得ない場合でなければ、解雇することはできません(労働契約法16条)。なお、派遣では有期契約の場合が多いと思われませんが、有期労働契約の解雇についても、「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。」とされています(労働契約法第17条1項)。そして、解雇がやむを得ない場合に当たるかどうかについては、厳格に考えなければならないとされています。
- したがって、派遣先での業務ができなくなったり、派遣先との間の労働者派遣契約が中途解除されたりした場合でも、そのことが直ちに「やむを得ない事由」に該当するものではありません。

Q18 今回の震災に伴い、事業活動が縮小しています。来年度からの採用を予定している者について、内定を取り消すことはできますか。

A18 一般的には、内定取消しには、解雇と同様の厳しい条件が必要です。採用内定取消しが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利を濫用したものとして無効となります。

- 文書による内定通知を出している等、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇にあたり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されません。
- したがって、採用内定取消しについても、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、権利を濫用したものとして無効となります。
- 震災による事業縮小を理由とする場合、通常時よりは認められやすくなると思われませんが、基本的には整理解雇と同様の事情が必要であり、安易な内定取消や便乗的な内定取消は認められません。
- なお、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合に、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等労働基準法に基づく解雇手続を適正に行う必

平成 28 年(2016 年)熊本地震に関する Q&A

労働関係一覧

要があります。また、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。

Q19 震災前に給与の未払があったのですが、震災が起きたためそのままにしていました。これからでも請求できるでしょうか。

A19 請求は可能です。

- 給与(賃金)の請求権も消滅時効にかかります。賃金請求権は 2 年が時効期間です。
- ただし、時効の期間が満了するときに、天災等により時効を中断することができないときは、その障害が消滅した時から 2 週間経過までの間は時効が完成しません(民法 161 条)。