

東日本大震災 Q & A (労働関係)

内容

労働関係	4
自宅待機・休業をめぐる問題.....	4
Q1 会社が被災したため、自宅待機を命じられました。退職をしなくても、失業給付を もらうことはできますか。	4
Q2 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。	4
Q3 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。	4
Q4 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。	5
Q5 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。	5
Q6 計画停電によって休業となった場合は、休業手当はもらえるのでしょうか。	6
Q7 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。	6
倒産をめぐる問題.....	8
Q1 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。	8
Q2 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。私が代わりに立替払の請求をすることは可能で しょうか。	8
賃金切り下げをめぐる問題	9
Q1 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。	9
解雇をめぐる問題.....	10
Q1 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。	10
Q2 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。	10
Q3 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。	10
労災をめぐる問題.....	11
Q1 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。	11

Q 2 外回りの営業に出ていた従業員が地震や津波で死亡した場合、労災保険は適用されるのでしょうか。	11
Q 3 父親が会社を出て帰宅途中と思われる時間帯に、津波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。	11
Q 4 地震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。	12
Q 5 勤務中に地震が発生し、職場が一部倒壊してけがをしました。労災で治療を受けたいと思いますが、労災指定されている医療機関はどこで確認すればよいですか。	12
Q 6 夫が、勤務中、津波で流され、現在も行方不明のままです。労災の申請をしていないのですが、時効にかかってしまうのではないかと心配しています。	12
派遣契約をめぐる問題.....	14
Q 1 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、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。	14
Q 2 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。	14
その他.....	15
Q 1 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。	15
Q 2 今回の震災により、事業場または関連事業場が被害を受け、当初の予定どおりは1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、週を超えて休日の振替を行うことは可能でしょうか。	15
Q 3 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ました。これからでも請求できるでしょうか。	16

労働関係

自宅待機・休業をめぐる問題

Q 1 会社が被災したため、自宅待機を命じられました。退職をしなくても、失業給付をもらうことはできますか。

A 東日本大震災に伴う雇用保険失業給付の特例措置により、退職していなくても失業給付の支給が認められる場合があります。

- ・ 失業給付を受け取るには、退職していることが前提となります。
- ・ しかし、失業給付の特例措置が実施されており、被災により休業を余儀なくされ、賃金を受け取ることができない場合には、退職していなくても、失業給付が支給されます。
- ・ 一般的には、会社が自宅待機を命じたとき、会社は休業手当を支払わなければならないとされていますが、被災等会社側に責任がない事情で休業した場合は、休業手当の支払義務はありません。
- ・ 特例措置により失業給付を受けるためには、(1) ハローワークに会社の休業証明書を提出することや、(2) 雇用保険期間が6か月以上あることなどが必要となります。

Q 2 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。

A 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、例えば工場が地震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。
- ・ なお、特別措置により、一時帰休の場合でも失業保険の給付が行われる可能性があります。

Q 3 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。

A 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らないませんが、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。

Q4 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。

A 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。

Q5 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。

A 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りません。

- ・ 地震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。
もっとも、災害救助法によって失業保険が支給される可能性があります。
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

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。

Q6 計画停電によって休業となった場合は、休業手当はもらえるのでしょうか。

A 計画停電のために休業を余儀なくされた場合には、社員に休業手当を支払わなくてもよいとする厚労省の通達が出ています。

- ・ 使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、使用者は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払義務があります。
- ・ 今回の震災に伴って、電力会社において実施することとされている地域ごとの計画停電に関し、事業場に電力が供給されないことを理由として、計画停電の時間帯、すなわち電力が供給されない時間帯を休業する場合は、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せず、休業手当を払わなくても労働基準法違反にはならないと考えられます。
- ・ また、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、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せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反とはならないと考えられます。
- ・ なお、上記にかかわらず、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、賃金・手当等を支払う企業ルールがあるような場合には、企業ルールに従うこととなります。

Q7 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。

A 事情により、給与が減額になるか不支給となることも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、判断されることとなります。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ます。

倒産をめぐる問題

Q 1 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。

A 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。

- ・ 政府による未払賃金の一部立替制度については、厚生労働省が、平成 23 年 3 月 23 日付けで「平成 23 年東北地方太平洋沖地震に伴う未払賃金の立替払事業の運営について」（基発 0323 第 3 号）を出しており、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ようにしています。

Q 2 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。私が代わりに立替払の請求をすることは可能でしょうか。

A 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。

- ・ 厚生労働省は、平成 23 年 3 月 23 日付けで「平成 23 年東北地方太平洋沖地震に伴う未払賃金の立替払事業の運営について」（基発 0323 第 3 号）を発出しており、未払賃金を政府から一部立替払を受けることができます。
- ・ 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。

賃金切り下げをめぐる問題

Q 1 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。

A 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充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。

解雇をめぐる問題

Q 1 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。

A 大震災の混乱で、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、相当とはいえず、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、大震災の混乱で、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、相当とはいえず、無効と判断されることが多いでしょう。

Q 2 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。

A 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。

Q 3 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。

A 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。

- ・ 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)。
- ・ 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)。
- ・ 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)。

労災をめぐる問題

Q 1 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。

A 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となります。
- ・ 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。

Q 2 外回りの営業に出ていた従業員が地震や津波で死亡した場合、労災保険は適用されるのでしょうか。

A 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。

Q 3 父親が会社を出て帰宅途中と思われる時間帯に、津波に遭い亡くなりました。どこ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。

A 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。

Q 4 地震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。

A 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。
- ・ 地震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、通勤ではありませんので、労災の適用はありません。

Q 5 勤務中に地震が発生し、職場が一部倒壊してけがをしました。労災で治療を受けたいと思いますが、労災指定されている医療機関はどこで確認すればよいですか。

A 労働局は、今回の震災で、労使保険に関する総合的な出張相談を実施しています。この相談窓口で労災指定医療機関の場所や名前がわかります。

- ・ 勤務中や通勤途中の事故など労災保険の適用される疾病を労災指定医療機関での受診する場合は、ご本人の費用負担はありませんが、労災指定医療機関以外の医療機関で受診した場合、その費用はいったん自己負担となります。
- ・ なお、厚生労働省によれば、労災指定になっていない医療機関についても、ケガをされた労働者に一時的な自己負担が生じないように、積極的に労災指定医療機関になるよう依頼中とのことです。

Q 6 夫が、勤務中、津波で流され、現在も行方不明のままです。労災の申請をしていますが、時効にかかってしまうのではないかと心配しています。

A 労災の保険給付の1つである葬祭料については、労働者が現在も行方不明の場合は、平成25年6月11日で時効により請求権が消滅してしまいますので、お早めにお近くの労働基準監督署か都道府県労働局に相談してください。

- ・ 葬祭料は、被災した労働者の葬祭を行った遺族などに支給されます。31万5千円に労働者の平均賃金の30日分（給付基礎日額の30日分）を加えた額が給付される

額です。もし、その加算した合計金額が、給付基礎日額の 60 日に満たない場合には、給付基礎日額の 60 日分で計算されます。

- ・ 葬祭料は、死亡した日の翌日から 2 年を経過すると、時効により請求権が消滅します。
- ・ ただし、東日本大震災で行方不明となった労働者については、いわゆる特別財政援助法により、時効が以下のとおりとなっています。

行方不明のまま生死が 3 か月間分からなかった場合は、時効期間は平成 26 年 6 月 11 日

死亡が 3 か月以内に明らかになり、かつ、その死亡の日付が分からない場合は、死亡が明らかになった日から 2 年が経過した日（例えば、平成 23 年 4 月 28 日に労働者の死亡が明らかになったが、その死亡の日付が分からない場合、平成 25 年 4 月 28 日までに請求が必要となります。）。

- ・ 遺族（補償）給付（遺族年金や一時金）の時効期間は 5 年ですので、上記の日以降も請求することができます。

派遣契約をめぐる問題

Q 1 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、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。

A 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。

- 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」とすることは原則として認められませんので、使用者の賃金支払義務がなくなるわけではありません。

Q 2 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。

A 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。

その他

Q 1 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。

A 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す。

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。

Q 2 今回の震災により、事業場または関連事業場が被害を受け、当初の予定どおりは 1 年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、週を超えて休日の振替を行うことは可能でしょうか。

A 今回の地震による被害甚大かつ広範に及んでおり、当初の予定どおりに 1 年単位の変形労働時間制を実施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、労使でよく話し合った上で、1 年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約したり、改めて協定し直したりすることも可能と考えられます。

- ・ 労使協定において、1 年以内の変形期間を平均して 1 週当たりの労働時間が 40 時間を超えない範囲内で、1 週に 1 回の休日が確保される等の条件を満たしたうえで、労働日および労働時間を具体的に特定した場合、特定の週および日に 1 日 8 時間・1 週 40 時間の法定労働時間を超えて労働させることができるとされています（労働基準法第 32 条の 4、1 年単位の変形労働時間制）。
- ・ この 1 年単位の変形労働時間制を採用した場合、予期しない事情が生じ、やむを得

ず休日の振り替えを行わなければならないときには、同一週内に限り休日の振り替えを行うことができるとされています。

- ・ なお、1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に対応するために対象期間を単位として適用されるものですので、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。
- ・ しかし、今回の地震による被害は甚大かつ広範に及んでいることから、上記回答のような対応も可能と考えられます。

その場合でも、解約までの期間を平均し1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど、協定の解約が労働者にとって不利になることがないよう留意が必要です。

Q3 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ました。これからでも請求できるでしょうか。

A 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。
- ・ なお、消滅時効期間が経過した場合でも、当然に請求権が消滅するわけではありませんので、請求することは可能です。