

平成29年九州北部豪雨に伴う労働基準法等に関するQ&A

平成29年7月13日版

今回の九州北部豪雨では、尊い人命だけではなく、家屋の流失、鉄道や道路の途絶等大きな被害が生じました。

被災地においては、事業の継続が困難となり、やむを得ず休業とする事業場も見受けられます。

しかしながら、このような状況にあっても、使用者として守らなければならない雇用ルールがあります。

当局は、今回のような非常時における労働基準法等の規定内容や考え方などをQ&A形式に取りまとめました。

なお、労働基準法上の義務については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきものですので、具体的な御相談など詳細については、お近くの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。

目次

1 九州北部豪雨に伴う休業に関する取扱いについて

Q1-1	今回の災害により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。
Q1-2	従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今回の災害に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。
Q1-3	今回の九州北部豪雨のために、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。
Q1-4	今回の九州北部豪雨で、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、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるのでしょうか。
Q1-5	今回の九州北部豪雨により、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、製品の納入等が不可能となったために労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるのでしょうか。

2 派遣労働者の雇用管理について

Q2-1	派遣先の事業場が災害の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払が不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。
Q2-2	派遣先の被災等により、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除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。

3 災害に伴う解雇について

Q3-1	今回の災害を理由に雇用する労働者を解雇・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。
Q3-2	今回の災害により労働者を解雇しようとする場合、どのようなことに気をつけなければならないのでしょうか。
Q3-3	災害の影響で、休んでいる労働者に対し、出勤しなければ退職願を出すよう求めることはできるのでしょうか。
Q3-4	勤め先企業が、被災が比較的少なかった地域にあり、営業・操業が再開しつつありますが、現在避難所にいるため通勤できません。このような中、雇用主から「出勤できなければ解雇する」と言われ、困っています。何か対応策はあるのでしょうか。
Q3-5	育児（介護）休業を取得し休業していたのですが、災害の影響で解雇・雇止めすることは認められるのでしょうか。

4 労働基準法第24条（賃金の支払）について

Q4-1	今回の九州北部豪雨で、①事業場の倒壊、②資金繰りの悪化、③金融機関の機能停止等が生じた場合、労働基準法第24条の賃金の支払義務が減免されることはあるのでしょうか。
Q4-2	会社が九州北部豪雨等により損壊し、事業活動ができません。社長とも連絡が取れません。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。また、失業給付は受けることができるのでしょうか。
Q4-3	被災地への義援金を社内で募る場合、募金額を各労働者から聞いて取りまとめ、賃金から控除することは問題ないのでしょうか。

5 労働基準法第25条（非常時払）について

Q5-1	労働基準法第25条の「災害」には、今回の九州北部豪雨による災害も含まれるのでしょうか。
Q5-2	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」に該当するのでしょうか。

6 労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）について

Q6-1	今回の九州北部豪雨により、事業場又は関連事業場が被害を受け、当初の予定どおり1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、労使協定を労使で合意解約し、締結し直すことは可能でしょうか。また、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において休日の振替はどのような場合に認められるのでしょうか。
------	--

7 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q7-1	今回の災害により、被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの早期復旧のため、被災地域外の他の事業者が協力要請に基づき作業を行う場合に、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するのでしょうか。
------	--

8 労働基準法第36条（時間外・休日労働協定）について

Q8-1	災害直後には十分な企業活動ができなかったことを受けて、現在、業務量が増加し、36協定で定めた延長時間を超えることになりそうですが、どのように対応すればよいのでしょうか。
------	--

9 労働基準法第39条（年次有給休暇）について

9-1	今回の災害による影響を受けて、会社から年次有給休暇を取得するよう命じられました。どうすればよいのでしょうか。
Q9-2	今回の災害に伴う復旧・復興の業務等のため、労働者から請求のあった日に、年次有給休暇を与えることが困難な場合にはどのようにすればよいのでしょうか。

10 その他

Q10-1	飲食店を営営していますが、災害により店舗の被災はなかったものの、来客数が激減し、売上げが大幅に下がっています。このため、従業員の賃金を引き下げようと考えていますが、問題はありますか。
-------	---

Q10-2	今回の災害の被害により労働者が出勤できなかった場合、出勤しなかった日の賃金の支払は必要でしょうか。
-------	---

1 九州北部豪雨に伴う休業に関する取扱いについて

Q1-1	今回の災害により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。
A1-1	今回の災害により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っただけで労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。

Q1-2	従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今回の災害に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとするのは、適法なのでしょうか。
A1-2	労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われてきた賃金、手当等を、今回の災害に伴う休業については支払わないとするのは、労働条件の不利益変更にあたります。 このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続をとらずに、賃金、手当等の取扱いを変更する（支払わないこととする）ことはできません。 なお、企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払う必要があり、それについてはQ1-4・A1-4及びQ1-5・A1-5において、最低労働条件として労働基準法第26条に基づく休業手当に係る取扱いを示しておりますが、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づく賃金、手当等の取扱いを示したものではありません。

Q1-3	今回の九州北部豪雨のために、休業を実施しようと思います。 この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。
A1-3	雇用調整助成金は、休業等を実施することにより労働者の雇用の維持を図った事業主に休業手当等の一部を助成するものです。 今回の九州北部豪雨に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、雇用調整助成金が利用できます。「経済上の理由」の具体的な例と

	<p>しては、交通手段の途絶により原材料の入手や製品の搬出ができない、修理業者の手配や修理部品の調達が困難なことにより事業活動が阻害されている等になります。</p> <p>本助成金は、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当するか否かにかかわらず、事業主が休業についての手当を支払う場合には助成対象となり得ます。</p> <p>助成金を受給するには、休業等実施計画届を提出するなど、支給要件を満たす必要がありますので、詳しくは、最寄りのハローワークにお問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページ (http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiwase.html) をご覧ください。</p>
--	---

Q1-4	<p>今回の九州北部豪雨で、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、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。</p>
A1-4	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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ことの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。</p> <p>今回の九州北部豪雨で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させる場合は、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、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に該当すると考えられますので、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考えられます。</p> <p>事業の休止に際しては、休業手当を支払った場合に雇用調整助成金が活用でき、また、一時的に離職を余儀なくされた方は雇用保険の失業手当を受給できる場合があります。</p> <p>詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせください。</p>

Q1-5	今回の九州北部豪雨により、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、製品の納入等が不可能となったために労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。
A1-5	<p>今回の九州北部豪雨により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていない場合には、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考えられます。</p> <p>ただし、休業について、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ことの2つの要件を満たす場合には、例外的に「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考えられます。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。なお、Q1-2・A1-2 もご覧ください。</p>

2 派遣労働者の雇用管理について

Q2-1	<p>派遣先の事業場が災害の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払が不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。</p>
A2-1	<p>派遣中の労働者の休業手当について、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用についてなされます。派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないと必ずしもいえず、派遣元の使用について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。</p> <p>なお、派遣先事業主が直接雇用する労働者に対する休業手当の支払の場合も含め、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるかどうかの考え方は、Q1-4・A1-4 及び Q1-5・A1-5 をご覧ください。</p> <p>また、今回の災害に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、休業についての手当等が支払われ、雇用保険の適用事業所であるなど他の要件を満たせば、雇用調整助成金が利用できます。助成金の詳細については、Q1-3・A1-3 をご覧ください。</p> <p>※ 派遣元の使用は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることとされています。</p> <p>「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。</p> <p>(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/you_ryou_h24/dl/s01.pdf)</p>
Q2-2	<p>派遣先の被災等により、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除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。</p>

A2-2

まず、「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」とは別であることに留意する必要があります。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である場合（無期労働契約）と契約期間の定めのある労働契約である場合（有期労働契約）があります。

有期労働契約の解雇については、労働契約法第17条第1項において、「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。」と規定されていることを踏まえ、適切に対応されることが望まれます。

派遣元の使用人は、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場合でも、そのことが直ちに労働契約法第17条第1項の「やむを得ない事由」に該当するものではないことに注意してください。このほか、無期労働契約の解雇に関すること等については、Q3-1・A3-1 をご覧ください。

また、派遣元の使用人は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることとされています。

※ 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。

(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/you_ryou_h24/dl/s01.pdf)

3 災害に伴う解雇について

Q3-1	今回の災害を理由に雇用する労働者を解雇・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。
A3-1	<p>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ありません。</p> <p>また、今回の災害の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、出来る限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。</p> <p>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（例：業務上の怪我や病気による休業をしている期間とその休業が終了した後30日以内の期間の解雇（労働基準法第19条）等）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沿って適切に対応する必要があります。</p> <p>①いわゆる「正社員」など無期労働契約（期間の定めのない労働契約）の場合</p> <p>労働契約法第16条では、「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、無効とする。」と規定されています。</p> <p>特に、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当たり、（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、という4つの事項が考慮されております。</p> <p>「解雇回避努力義務の履践」とは、使用者が、配転や出向、希望退職の募集等他の手段によって解雇の回避を試みているかのことを言います。</p> <p>②有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合</p> <p>※ パートタイム労働者や派遣労働者に多く見られる契約形態です。なお、期間の定めのない労働契約の下で働くパートタイム労働者や派遣労働者については①をご覧ください。</p> <p>労働契約法第17条第1項では、「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、その契約期間が労働者と使用者の合意により決定したものであることから、無期労働契約の場合よ</p>

	<p>りも、解雇の有効性は厳しく判断される点に留意が必要です。(※)</p> <p>※ 裁判例においても、「当該解雇が、3か月の雇用期間の途中でなされなければならないほどの、やむを得ない事由の発生が必要であるというべきである。」とされています。(安川電機八幡工場(パート解雇・仮処分)事件 福岡高裁 平成14年9月18日決定 他)</p> <p>また、有期労働契約であっても、無期労働契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法第19条(いわゆる「雇止め法理」について、最高裁判例の趣旨を規定したものの。)の規定により、雇止めが認められないことがあります。</p> <p>個別の解雇・雇止めの当否については最終的には裁判所における判断となりますが、これらの規定の趣旨や裁判例等に基づき、適切に対応されることが望まれます。</p> <p>なお、個別の事案につきましては、労働局や労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご利用ください。 (http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html)</p> <p>また、今回の災害に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合に、解雇をせずに、従業員の雇用を維持するために休業等で対応される場合、休業についての手当等が支払われ、雇用保険の適用事業所であるなど他の要件を満たせば、雇用調整助成金が利用できます。助成金の詳細については、Q1-3・A1-3 をご覧ください。</p>
--	---

Q3-2	<p>今回の災害により労働者を解雇しようとする場合、どのようなことに気をつけなければならないでしょうか。</p>
A3-2	<p>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ありません。また、今回の災害の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、出来る限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等(整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方を含む)については、詳しくはQ3-1・A3-1 をご覧ください。</p> <p>労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、解雇を行う場合の手当等の支払を定めているときは、労働契約等に基づき当該手当の支払等を行う必要があります。</p> <p>最低労働基準を定める労働基準法との関係では、同法第19条では、原則として、使用者は、労働者が業務上の負傷又は疾病のため休業する</p>

	<p>期間及びその後 30 日間、産前産後の女性が労働基準法第 65 条に基づいて産前産後の休業をする期間及びその後 30 日間は、労働者を解雇してはならないとされています。</p> <p>また、労働基準法第 20 条では、原則として、使用者は労働者を解雇する場合には、30 日前に予告するか 30 日分の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないとされています。</p>
--	---

Q3-3	<p>災害の影響で、休んでる労働者に対し、出勤しなければ退職願を出すよう求めることはできるのでしょうか。</p>
A3-3	<p>退職の意思表示については、あくまで労働者の自発的な意思表示によるものである必要があります。労働者の自由な意思を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たると判断された裁判例（下関商業高校事件 最高裁第一小法廷 昭和 55 年 7 月 10 日）が存在することを踏まえ、対処いただくことが望まれるものです。使用者が一方的に労働契約を解除する解雇については、労働契約法等によって規律されたルールに従う必要があります。詳しくは Q3-1・A3-1 をご覧ください。</p> <p>なお、労働者と会社との間の労働契約に基づき出勤することとされた日（所定労働日）については、法定の年次有給休暇や会社の特別の休暇などを利用して休む場合を除き、原則として事業主に対して、労務を提供する義務があります。労働者がこうした年次有給休暇等によらずに会社を休む際は、欠勤する理由を会社に説明し、欠勤について理解を得るよう努めることが望ましいと考えられます。</p>

Q3-4	<p>勤め先企業が、被災が比較的少なかった地域にあり、営業・操業が再開しつつありますが、現在避難所にいるため通勤できません。このような中、雇用主から「出勤できなければ解雇する」と言われ、困っています。何か対応策はあるのでしょうか。</p>
A3-4	<p>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ありません。</p> <p>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解雇は、権利の濫用として無効となります（労働契約法第 16 条）。</p> <p>また、雇止めについては、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法第 19 条の規定により認められないことがあります。</p>

	<p>この点について、労働者が避難所にいるために通勤が困難であることのみを理由に解雇をすることは、一般的には相当でないと考えられます（ただし、最終的には個別の事情を総合的に勘案して判断されます）。</p> <p>まずは、労使がよく話し合っ、労働者の不利益を回避する方策を見いだすよう努力いただくことが重要です。</p> <p>個別の事案につきましては、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご活用ください。</p> <p>(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html)</p>
--	--

Q3-5	<p>育児（介護）休業を取得し休業していたのですが、災害の影響で解雇・雇止めすることは認められるのでしょうか。</p>
A3-5	<p>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ありません。また、今回の災害の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、出来る限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。</p> <p>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（例：業務上の怪我や病気による休業をしている期間とその休業が終了した後30日以内の期間の解雇（労働基準法第19条）等）の他、使用者は、育児休業や介護休業の申出や取得を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されています（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第10条及び第16条）。災害を理由とする業務縮小等に伴う解雇だと言いながら、実際は育児休業や介護休業を取得していること等を理由として解雇していると認められる場合には、育児・介護休業法違反となります。これら以外の場合は、労働契約法の規定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ります。詳しくはQ3-1・A3-1をご覧ください。</p> <p>個別の事案につきましては、労働局や各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご活用ください。</p> <p>(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html)</p> <p>また、育児休業、介護休業等に伴うトラブルの発生については、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。</p> <p>(http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/)</p>

4 労働基準法第24条（賃金の支払）について

Q4-1	今回の九州北部豪雨で、①事業場の倒壊、②資金繰りの悪化、③金融機関の機能停止等が生じた場合、労働基準法第24条の賃金の支払義務が減免されることはあるでしょうか。
A4-1	労働基準法第24条においては、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければならないとされています。 ご質問については、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減免に関する規定はありません。

Q4-2	会社が九州北部豪雨等により損壊し、事業活動ができません。社長とも連絡が取れません。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。また、失業給付は受けることができるのでしょうか。
A4-2	労働基準法第24条においては、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければならないとされています。既に働いた分の賃金は、当然に支払われなければならないとされています。可能であれば、会社の経営者などに連絡をとり、支払を求めることをお勧めします。 なお、事業活動が停止し、再開の見込みがなく、賃金の支払の見込みがないなど、一定の要件を満たす場合には、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ます。詳しくは、最寄りの労働基準監督署にご相談ください。 また、事業主が所在不明であること等により、手続に必要な離職票がもらえない場合や、その他失業給付の具体的な手続方法等については、お近くのハローワークにご相談ください。

Q4-3	被災地への義援金を社内で募る場合、募金額を各労働者から聞いて取りまとめ、賃金から控除することは問題ないでしょうか。
A4-3	賃金からの控除については、労働基準法第24条においては、賃金の全額を直接労働者に支払うことが原則とされていますが、その例外として、 ① 法令に別段の定めがある場合 ② 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定

がある場合

に限り、賃金から一部の金額を控除することが認められています。

上記②の労使協定により控除できるのは、社宅や寮の費用など、労働者が当然に支払うべきことが明らかなものとされています。労働者が自主的に募金に応じる場合は、一般的にはその労働者が当然に支払うべきことが明らかなものと考えられるため、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定を締結し、その労働者の賃金から募金額を控除することは可能です。

なお、②の労使協定があったとしても、募金に応じる意思がない労働者の賃金から義援金として一律に控除することは認められず、労働基準法違反となりますので注意が必要です。

5 労働基準法第25条（非常時払）について

Q5-1	労働基準法第25条の「災害」には、今回の九州北部豪雨による災害も含まれるでしょうか。
A5-1	<p>労働基準法第25条では、労働者が、出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、賃金支払期日前であっても、使用者は、既に行われた労働に対する賃金を支払わなければならないと定められています。</p> <p>ここでいう「疾病」、「災害」には、業務上の疾病や負傷のみならず、業務外のいわゆる私傷病に加えて、洪水等の自然災害の場合も含まれると解されています。</p> <p>このため、労働基準法第25条の「災害」には今回の九州北部豪雨による災害も含まれると考えられます。</p>
Q5-2	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」に該当するでしょうか。
A5-2	ご質問にあるような費用は、災害によるものとして、労働基準法第25条の「非常の場合の費用」に該当すると考えられます。

6 労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）について

Q6-1	<p>今回の九州北部豪雨により、事業場又は関連事業場が被害を受け、当初の予定どおり1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、労使協定を労使で合意解約し、締結し直すことは可能でしょうか。また、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において休日の振替はどのような場合に認められるのでしょうか。</p>
A6-1	<p>労働基準法第32条の4においては、労使協定において、1年以内の変形期間を平均して1週間あたりの労働時間が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上で、労働日及び労働時間を具体的に特定した場合、特定の週及び日に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。</p> <p>今回の九州北部豪雨により、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、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困難となる場合が想定されます。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計画的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あるため、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。</p> <p>しかしながら、今回の九州北部豪雨による被害は相当程度に及んでおり、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、改めて協定し直すことも可能と考えられます。</p> <p>ただし、この場合であっても、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のないよう留意が必要です。</p> <p>また、1年単位の変形労働時間制を採用した場合において、労働日を特定した時点では予期しなかった事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならないことも考えられます。そのような場合の休日の振替は、以下のとおりとさせていただくことが必要です。</p> <ul style="list-style-type: none">○ 就業規則に、休日を振り替えることができる旨の規定を設け、休日の振替の前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えるものであること。○ 対象期間のうち、特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間と

して労使協定で定める期間をいう。) 以外の期間においては、連続労働日数が 6 日以内となること。

○ 特定期間においては 1 週間に 1 日の休日が確保できる範囲内であること。

7 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q7-1	<p>今回の災害により、被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの早期復旧のため、被災地域外の他の事業者が協力要請に基づき作業を行う場合に、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。</p>
A7-1	<p>労働基準法第32条においては、1日8時間、1週40時間の法定労働時間が定められており、これを超えて労働させる場合や、労働基準法第35条により毎週少なくとも1日又は4週間を通じ4日以上与えることとされている休日に労働させる場合は、労使協定（いわゆる36協定）を締結し、労働基準監督署に届けていただくことが必要です。</p> <p>災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、36協定の締結・届出を条件とすることは実際的ではないことから、そのような場合には、36協定によるほか、労働基準法第33条第1項により、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされています。</p> <p>労働基準法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定ですので、厳格に運用すべきものです。なお、労働基準法第33条第1項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。</p> <p>御質問については、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、当該労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の災害による被害が相当程度のものであり、一般に早期のライフラインの復旧は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。</p> <p>ただし、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に100時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。</p> <p>(http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/)</p>

101104-1. pdf)

なお、災害発生から相当程度の期間が経過し、臨時の必要がない場合に時間外・休日労働をさせるときは、36協定を締結し、届出をしていただくこととなります。

8 労働基準法第36条（時間外・休日労働協定）について

Q8-1	<p>災害直後には十分な企業活動ができなかったことを受けて、現在、業務量が増加し、36協定で定めた延長時間を超えることになりそうですが、どのように対応すればよいでしょうか。</p>
A8-1	<p>労働基準法に定める労働時間の原則は、1日8時間、1週40時間とされていますが、労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて、労働させることも可能です。</p> <p>36協定を締結し、届け出ている場合であっても、36協定で定める範囲を超える時間外労働をさせることはできないので、36協定で定める範囲外の時間外労働を可能とするには新たに36協定を締結し直し、届け出ることが必要です。ただし、36協定で延長できる労働時間の限度については、大臣告示（限度基準告示）が定められており、36協定の内容は、限度基準告示に適合したものとするようにしなければならぬとされています。</p> <p>また、時間外・休日労働はあくまで必要の限度において認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に100時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。</p>

9 労働基準法第39条（年次有給休暇）について

Q9-1	<p>今回の災害による影響を受けて、会社から年次有給休暇を取得するよう命じられました。どうすればよいのでしょうか。</p>
A9-1	<p>労働基準法第39条第1項では、使用者は一定期間継続して勤務した労働者に対して、年次有給休暇を与えなければならないと定められています。</p> <p>この年次有給休暇については、使用者は、労働者が請求する時季に与えなければならないと定められており（同条第5項本文）、使用者に命じられて取得するものではありません。</p> <p>なお、労働基準法においては、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に年次有給休暇を与えることができる（同項ただし書）こととされ、また、年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使協定により計画的に与えることができる（同条第6項）とされています。</p> <p>ただし、これらは年次有給休暇について使用者が一方的に労働者にその取得を命じることができることを定めたものではありません。</p>
Q9-2	<p>今回の災害に伴う復旧・復興の業務等のため、労働者から請求のあった日に、年次有給休暇を与えることが困難な場合にはどのようにすればよいのでしょうか。</p>
A9-2	<p>年次有給休暇については、使用者は、労働者が請求する時季に与えなければならないと定められています（労働基準法第39条第5項本文）。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時期に年次有給休暇を与えることができると定められています（同項ただし書）。</p> <p>したがって、今回の災害に伴う復旧・復興の業務等への対応を行うに当たって、労働者が請求する時季に年次有給休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる状況にある場合には、他の時期に与えることができます。</p> <p>事業の正常な運営を妨げる状況であるか否かについては、労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきであると考えられ、災害後の事業を取り巻く状況も踏まえて個別に判断されます。</p>

10 その他

Q10-1	<p>飲食店を経営していますが、災害により店舗の被災はなかったものの、来客数が激減し、売上げが大幅に下がっています。このため、従業員の賃金を引き下げようと考えていますが、問題はありますか。</p>
A10-1	<p>労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われていた賃金、手当等を引き下げるとは、労働条件の不利益変更に該当します。</p> <p>このため、労働者との合意など、賃金について定めている労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更ルールによらずに、賃金の引下げをすることはできません。</p> <p>すなわち、賃金引下げなどの労働条件の変更は労働者と使用者の個別の合意があればできますが、就業規則の変更により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、労働組合等との交渉の状況等に照らして合理的であること、また、変更後の就業規則を労働者に周知させることが必要です（労働契約法第8条、第9条、第10条）。また、労働基準法では、就業規則の変更の際には、労働者の代表等の意見を聴くこととともに、労働基準監督署への届出が義務付けられています（労働基準法第89条、第90条）。</p> <p>（参考）労働契約法について http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/keiyaku.html</p> <p>なお、個別の事案につきましては、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご活用ください。 http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html</p>
Q10-2	<p>今回の災害の被害により労働者が出勤できなかった場合、出勤しなかった日の賃金の支払は必要でしょうか。</p>
A10-2	<p>労働契約や労働協約、就業規則等に労働者が出勤できなかった場合の賃金の支払について定めがある場合は、それに従う必要があります。また、例えば、会社で有給の特別な休暇制度を設けている場合には、その制度を活用することなども考えられます。</p> <p>このような定めがない場合でも、労働者の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合ってください、労働者の不利益をできる限り回避す</p>

	るように努力することが大切です。
--	------------------