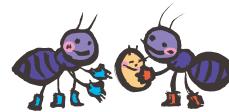


身近な法律相談



弁護士 渡部 英明

東日本大震災により、様々な法律問題が起きています。今回は、雇用関係に関する法律問題を考えてみたいと思います。

Q₁ 会社の従業員が、震災のため欠勤しました。このような従業員を解雇することはできますか。

A₁ 震災が原因で欠勤をしている場合、従業員は労働提供義務を履行していませんが、震災は不可抗力であり、労働を提供しないことについて、従業員に過失はありませんので、会社は債務不履行責任を従業員に問うことはできません。

よって、従業員が震災を理由に欠勤しても会社は従業員を解雇することはできません。

Q₂ 震災のため欠勤している間、給与を支払わなければなりませんか。

A₂ 会社は、給与を支払う義務は原則としてありません。というのは、震災のように、会社の責に帰すべき事由がないのに、従業員が労働提供義務を履行しない場合は、従業員は賃金請求権を有しないからです（民法536条）。

但し、就業規則や労働協約により従業員の責めに帰することができない事由による欠勤の場合でも給与を保障する等の定めがある場合、会社は給与を支払わなければなりません。震災の際、このような規定がなかったとしても、今後の労使交渉により、賃金保障の合意をして、従業員の生活を維持できる体制を構築することが望ましいと思われます。

Q₃ 計画停電の時間中を休業とする場合、休業手当を支払う必要はありますか。

A₃ 計画停電の時間中を休業とする場合、休業手当を支払わなくても労働基準法26条に定める使用者の責め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にはならないと一般には考えられています。この点、厚生労働省は「計画停電が実施される場合の労働基準法第26条の取扱いについて」（平成23年3月15日基監発0315第1号）と題する通達により、計画停電の時間帯に電力が供給されないことを理由とする休業については、原則として使用者に責任の責めに帰すべき事由による休業には該当しない旨通知しています。

ただ、昭和62年7月17日の最高裁判決によると、労働基準法26条の「使用者の責めに帰すべき事由」とは、使用者の帰責事由とならない使用者側に起因する経営、管理上の障害も含むとされ、この判決の考え方方に沿うと、計画停電あるいは節電のための休業は必ずしも天災による不可抗力というものではなく、場合によっては、使用者側に起因する経営、管理上の障害と評価され得る余地があり、使用者は労働基準法第26条の休業手当の支払義務から免れない可能性もあります。

Q₄ 計画停電の時間帯以外の時間帯については、休業手当を支払う必要はありますか。

A₄ 計画停電の時間帯以外の時間帯については、原則として労働基準法26条の定める使用者の責めに帰すべき事由による休業に該当し、休業手当を支払う必要があります。

但し、計画停電が実施される日において、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて休業とする場合であって、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適当と認められるときには、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて1日全部を休業としても、労働基準法26条の使用者の責めに帰すべき事由による休業に該当せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反とならない場合もあると思われます。

なお、無用な紛争を防止するために、計画停電時間中及び計画停電の時間帯以外の時間帯の休業手当の支払につき、労使交渉によって、一定の合意をしておくことが望ましいといえます。