

東日本大震災に対する人事・労務緊急対策について

最終回(第12回目)(4月22日)

このたびの、東日本大震災に対する会社(人事労務部門)が行うべき緊急対策について、情報を提供させていただきましたが、今回で最終回となります。今回も、お客様から多くいただいている質問と厚生労働省から出ているQ&Aを『緊急時における労務管理』の第4弾としてまとめました。ご参考にしていただければと思います。

最終回(12回目) 緊急時における労務管理④

1) 労務管理全般

2) 厚生労働省から出されたQ&A(派遣労働について)～抜粋版～

《今までお送りしたレポート》

1回目(3月14日配信済み)

- 1) 災害発生初期対応(従業員の安否確認など)
- 2) 被災され負傷された従業員への対応(社会保険)について
- 3) 震災における労務管理 Q&A

2回目(3月15日配信済み)

- 1) 緊急雇用対策
- 2) 内定者への対応
- 3) 資金調達
- 4) 労働保険料の納期延期措置

3回目(3月16日配信済み)

- 1) メンタルヘルス
- 2) 長期休業者への対応

4回目(特別版)(3月17日配信済み)

計画停電による休業の取り扱いについて

5回目(3月22日配信済み)

厚生労働省から出されたQ&A(雇用調整助成金の活用)

6回目(3月24日配信済み)

緊急時における労務管理①

- 1) 内定取り消し
- 2) 社会保険料削減
- 3) 寄付控除

7回目(3月24日配信済み)

被災時の労災保険の取り扱いQ&A

8回目(3月31日配信済み)

緊急時における労務管理②

- 1) 賃金カットについて
- 2) 賃金未払いについて

9 回目(4月1日配信済み)

厚生労働省から出されたQ&A(派遣労働者等に関して)

- 1) 派遣労働者の雇用管理について
- 2) 震災の伴う解雇について
- 3) 採用内定者への対応について
- 4) 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

10 回目(4月6日配信済み)

厚生労働省からのお知らせ(内定取消と雇用保険給付特例に関して)

- 1) 内定取り消しに関する厚生労働省の対応
- 2) 雇用保険失業給付の特例措置Q&A
- 3) 雇用保険失業給付の特例措置リーフレット
- 4) 未払賃金立替払制度 のリーフレット

11 回目(4月11日配信済み)

緊急時における労務管理③

- 1) 解雇のリスクについて
- 2) この時期に使える助成金
- 3) 厚生労働省から出されたQ&A(未払い賃金立替払いについて)

過去のレポートはこちらからご覧になれます。

<http://www.jinji-roumu.com/2011.html>

最終回(第12回目) 緊急時における労務管理④

このたびの、東日本大震災に対する会社（人事労務部門）が行うべき緊急対策について、情報を提供させていただきましたが、今回で最終回となります。今回も、お客様から多くいただいている質問と厚生労働省から出ているQ&Aを『緊急時における労務管理』の第4弾としてまとめました。ご参考にしていただければと思います。

1. 労務管理全般

Q25	従業員が30人退職することになりました。ハローワークに出すべき書類はありますか？
Q26	社員から震災地に行ってボランティアをしたいので、休暇が欲しいと言ってきています。認めるとしたら、どのようなことに気をつけるべきでしょうか？
Q27	地震後、会社に出てこない社員がいます。どのように接するべきでしょうか？
Q28	地震後、遅刻が多く、就業中もきがそぞろで、あきらかにメンタルヘルスになっている従業員がいます。休職を命じるべきでしょうか？

2. 厚生労働省から出されたQ&A（派遣労働について）～抜粋版～

① 派遣労働者からの相談

問1-1	派遣会社から他の派遣先を探しているのに休業であると言われた。
問1-2	新しい派遣先が遠隔地のため応じたくないが、派遣会社から従わないと解雇と言われた。
問1-3	震災の直接の影響で休業しているが、派遣会社から休業中の賃金は支払えないと言われた。
問1-4	震災の間接の影響で休業しているが、派遣会社から休業中の賃金は支払えないと言われた。
問2	派遣会社から「年休取得」を命じられたが、どうすればいいか。
問3-1	私は無期雇用の派遣労働者であるが、派遣契約を打ち切られて解雇を告げられた。
問3-2	私は有期雇用の派遣労働者であるが、契約期間満了前の解雇を告げられた。
問3-3	私は有期雇用の派遣労働者であるが、契約期間満了後の不更新（雇止め）を告げられた。
問5-1	派遣先が震災の直接の影響を受け、休業となった。雇用保険の特例の対象となるのか。
問5-2	派遣先が震災の間接の影響を受け、休業となった。雇用保険の特例の対象となるのか。
問6	震災により廃業・倒産した派遣会社から支払ってもらっていない賃金があるが、どうすればいいか。

② 派遣会社からの相談

問1	派遣労働者を休業させたいが、休業手当を支払う余裕がない。
----	------------------------------

問 2	派遣労働者を休業させたいが、休業手当ではなく、見舞金など一時金の支払をもってこれに代えたい。
問 3	派遣労働者に年休を取得させたい。
問 4	派遣労働者の雇用を維持することがどうしても難しい場合、解雇してよいか。
問 5	派遣労働者に別の就業先を紹介したいが、遠いと断られたので、解雇してよいか。
問 7	派遣労働者の雇用維持のため、雇用調整助成金を活用したいが、その制度の概要を教えて欲しい。
問 8 - 1	派遣先が震災の直接の影響を受け、休業。雇用保険の特例の対象となるか。
問 8 - 2	派遣先が震災の間接の影響を受け、休業。雇用保険の特例の対象となるか。
問 9 - 1	労働者派遣契約の中途解除を申し込まれた場合、金銭補償を求められるか。
問 9 - 2	労働者派遣契約の中途解除を申し込まれた場合、派遣先に対して就業機会の確保を求められるか。
問10	労働者派遣契約の一時的な履行停止を申し込まれた場合、派遣料金や金銭補償を求められるか。
問11	震災復興のため、本来の派遣業務とは別の業務に派遣労働者を従事させてもよいか。
問12	労働者派遣事業の許可更新手続を取ることができないが、猶予してもらえないか。
問13	労働者派遣事業報告の提出期限が過ぎているが、猶予してもらえないか。

③ 派遣先事業主からの相談

問 1 - 1	労働者派遣契約に中途解除の場合の損害賠償等の規定があるが、震災の影響によるものなので無効とならないか。
問 1 - 2	労働者派遣契約には中途解除の場合の損害賠償等の規定はなかった。
問 2	労働者派遣契約の中途解除を申し込みたいが、取引先など別の派遣先の斡旋は必要か。
問 3	労働者派遣契約は中途解除しないが、派遣会社に一時的な履行停止を申し込みたい。
問 5	震災復興のため、本来の派遣業務とは別の業務に派遣労働者を従事させてもよいか。
問 6	派遣労働者雇用安定化特別奨励金を支給申請したいが、申請期限までに申請できない。

抜粋をしているため、問の番号が飛んでいるところがあります。

全文はこちらからご覧ください。

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/shinsai0418.pdf>

1. 労務管理全般について

Q25. 従業員が 30 人退職することになりました。ハローワークに出すべき書類はありますか？

A25. 事業主は、事業規模の縮小等に伴い、1 か月以内に 30 人以上の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる場合は、再就職援助計画を、自己の都合又は自己の責めに帰すべき理由によらないで離職する者の数が 30 人以上の場合は、大量雇用変動の届出を行わなければなりません。

1. 再就職援助計画

①再就職援助計画を提出しなければならない場合

事業主は、経済的事情により、一の事業所において常時雇用する労働者について1か月に30人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小等(事業規模もしくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいいます。)を行おうとするときは、最初の離職者が生じる日の1か月前までに「再就職援助計画」を作成する必要があります。

また、1か月に30人未満の離職者を生じさせる事業規模の縮小等を行う場合にも、任意で再就職援助計画を作成することができます。

②労働組合等の意見聴取

再就職援助計画の作成に当たっては、労働組合等の意見を聴くことが必要です。

③再就職援助計画の内容

再就職援助計画には、①事業の現状、②再就職援助計画作成に至る経緯、③計画対象労働者の氏名、生年月日、年齢、雇用保険被保険者番号、離職予定日及び再就職援助希望の有無、④再就職援助のための措置、⑤労働組合等の意見を記載することが必要です。

《再就職援助のための措置の具体例》

- ・取引先企業や関係企業へのあっせん
- ・取引先企業や公共職業安定所、(財)産業雇用安定センターの求人情報の提供
- ・求職活動や職場体験講習受講のための有給休暇(労働基準法第39条の規定による年次有給休暇以外の有給休暇)の付与
- ・職場体験講習実施事業所の開拓
- ・計画対象労働者の再就職に係る支援の委託

④公共職業安定所長の認定の申請

再就職援助計画を作成した事業主は、遅滞なく、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長に提出して認定を受けなければなりません。

2. 大量雇用変動の届出

①大量雇用変動の届出を提出しなければならない場合

事業主は、経済的事情その他の理由により、一の事業所において、1か月以内の期間に、日々又は期間を定めて雇用されている者等を除いて(※)、自己の都合又は自己の責めに帰すべき理由によらないで離職する者の数が30人以上の場合、最後の離職が生じる日の少なくとも1か月前までに、大量雇用変動の届出を作成し、公共職業安定所に提出しなければなりません。

※ただし、日々又は6か月以内の期間を定めて雇用された者であって同一の事業主に6月を超えて引き続き雇用されるに至っている者及び6月を超える期間を定めて雇用された者であって同一の事業主に当該期間を超えて引き続き雇用されるに至っている者については対象となります。

②再就職援助計画の認定の申請と大量雇用変動の届出のみなし

再就職援助計画の認定の申請をした事業主は、その日に大量雇用変動の届出をしたものとみなされます。

③大量雇用変動の届出の内容

大量雇用変動の届出には、①離職が生じる年月日又は期間、②離職者数（雇用形態別、職種別等）、③再就職の援助のための措置、④再就職先の確保の状況を記載することが必要です。

④罰則

大量雇用変動の届出に係る規定に違反して届出をせず又は虚偽の届出をした者については、30万円以下の罰金に処することとされているので注意が必要です。

Q26. 社員から震災地に行ってボランティアをしたいので、休暇が欲しいと言ってきています。認めるとしたら、どのようなことに気をつけるべきでしょうか？

A26. ボランティア休暇は法律で規定されているものではなく、会社が任意で与える休暇です。しかし、今回の震災のように被災された方々へボランティア活動をすることにより、少しでも社会貢献をしようと志す社員からの申し出に対し、会社が積極的に休暇の付与を推進していくことは、これからの企業のあるべき姿として求められるものです。

震災ボランティアに限らず、一般的にボランティア休暇を認める前に会社として事前に以下の項目を検討しておく必要があります。またボランティア休暇規定などを作成し従業員に周知しておくのもよいでしょう。

1. 休暇を有給とするか無給か

方法としては、年次有給休暇とは別に特別に年に何日か有給で休暇を与える、無給として処理する、または一定の期間までなら有給で、それを超えるときは無給とする、などいくつかの対応が考えられます。

2. 休暇の期間

期間については有給とするか無給とするか、またボランティア活動の内容にも依ります。長期の場合は休暇復帰後の業務や他の与える影響も考慮して決めることが重要です。会社が事前にボランティアプランを設定しておき、社員はそこから選択することができれば休暇を取得しやすくなります。長期休暇を取得する場合のために休職の制度を設けておくのも良いでしょう。

3. 対象となる活動の種類

2. と同様に会社が事前にプランを決め、選択できるようにすれば、社員は普段から計画的に休暇を取りボランティアに参加しやすくなります。会社のプラン以外にも社員からの申し出により認めることも必要です。

4. 災害時の補償

会社の業務としてボランティアに参加させる場合以外は業務災害にはなりませんので、個人でのボランティア活動中に災害にあった場合、会社として災害補償をするかどうかを決めておくことが重要です。

5. 活動報告

ボランティア活動の結果報告をすることは社員の自己の成長の証しとなり、またこれからボランティア活動をしようにとする他の社員に対しても非常に参考になります。

6. 対象者

業務への影響などを総合的に考慮する必要はありますが、勤続年数や役職により選別するのは適切ではないといえます。むしろ管理職が率先してボランティア休暇を取ることで社員の抵抗感はなくなります。会社全体で社会貢献を推進していくという企業文化を育てていくことがボランティア活動を成功させるポイントです。

7. その他

賃金、勤続年数、人事評価など復帰後の取扱で不利益を与えないようにしておくことが必要です。休暇期間中は所属部署内で仕事をカバーするなどして復帰後スムーズに業務に戻れる体制をとっておくことも重要です。

上記以外に今回の震災地でのボランティアの場合は通常の場合とは環境が違います。まだまだ危険が残っている地域での活動となるので、二次災害に巻き込まれないように対策を取っておくことも必要です。また、受け入れ体制の問題もあると思われるので、各種ボランティア団体に確認して現地の正確な情報を得た上で、行動することをお勧めします。

Q27. 地震後、会社に出てこない社員がいます。どのように接するべきでしょうか？

A27. コミュニケーションをとりつつも、期限を区切った休職扱いとする。

会社は、通常就業規則で長期に休まなければいけない人のために「休職」に関する規定を定めています。一般的な休職規定では、6ヶ月～1年程度の期間で、その休職している理由が解消されず、職場に復帰できない状態であれば退職になるように定めています。この「退職」とは、解雇でも自己都合退職でもありません。就業規則というルールにのっとって自然に退職するというものです(自然退職)。いわば、決められた定年で自動的に退職するものと同じような扱いになります。

さて、今回のような大災害が発生して、長期に欠勤している人がいる場合、会社としてはどこかのタイミングで正常な企業活動に戻し、長期の休業者に対してもどのような対応をとるか決めなければなりません。実際に、家などがなくなり、避難所生活で仕事どころではない、という人もいます。しかし、阪神大震災時でも、被災社員が長期の休職をし、その復帰方法などの明確な基準を定めていなかったため、会社に籍だけ置いて1年も2年も出社しないといったケースも見られました。会社としては、被災社員に最大限配慮しつつも、原則としてのルールをなるべく早く決めておくべきでしょう。

基本的には、以下のような手順でルールを決めることが望ましいでしょう。

1. 会社で通常の状態に戻った日を決める。

災害発生後、会社もしばらくの間は通常業務ができない状態であったり、交通網や親せきの安否確認などの理由により多くの社員が出社できない時期も出てきます。こういった「非常事態」の時は社員の休職の起算日にはせず、ある程度、通常通りに業務が遂行できる状態となった際に「非常事態解除宣言」を全社員に発信して、会社が通常の状態に戻ったことを全社員に伝えます。

2. 休職期間をスタートさせる(非常事態解除宣言の日より)

通常の状態に戻った日から就業規則や休職規定の定めに従って従業員の欠勤日数や休職期間のカウントを開始します。就業規則や休職規定などであらかじめ休職について定めておいてあることが前提になりますが(休職の規定がない場合は、休職や休職期間について定める必要があります)通常の状態に戻った日を欠勤や休職の起算日とすることで、長期休業をしている社員に対して、期限を設定することができます。

3. 休職期間満了が近づいた社員への告知

休職期間に入ったら休職期間中の途中(できれば月に1回以上)や休職期間満了の1ヶ月前には長期休職中の社員と連絡を取り、社員の状況を確認しておきます。

4. 休職期間満了

休職期間を満了しても職場に復帰できない場合は、その日をもって自然退職とします。ただし、特別な事由がある場合は、休職期間を延長することも検討すべきでしょう。ここで重要なのは、不公平がないように就業規則にそって取り扱うということです。また延長の期間も明確に再設定しておく必要があります。

今回のような災害の場合、元の生活に戻るには人によってかなり差がでできます。会社としてはできるだけ個別の事情を配慮した対応をするべきですが、一方で、いつまでも非常時だと言って「ルールなし」の人事管理をするわけにもいきません。長期の休職者は、その休んでいる期間が長くなれば長くなるほど、復帰がしづらくなるものです。職場復帰といっても、すぐにフルタイムに戻ってもらわなければならないというわけでもありません。休職期間満了にともない、まずは、週に1日、あるいは1日3時間程度でも職場に復帰してもらい、徐々に元に状況に戻ってもらうという方法もあるでしょう。

いずれにしても、休職期間に入った社員とはこまめに連絡を取り、会社との認識に違いがおきないように、しっかりとコミュニケーションをとっておくことが、最も重要といえるでしょう。

Q28. 地震後、遅刻が多く、就業中もきがそそろで、あきらかにメンタル不全になっている従業員がいます。休職を命じるべきでしょうか？

A28. 地震後の被災者の心理状態ですが、阪神・淡路大震災と新潟県中越沖地震では、大きく3段階で変化していったと言われています。地震が原因へメンタル不全になった従業員がいる場合、企業はそれぞれの段階に適した対応が必要になります。

1. 急性期(災害発生直後から数日間)

災害直後はその災害の衝撃に圧倒され、どの被災者も身体や思考や感情、行動などにも様々な影響がでます。集中力や記憶力が低下し、ものごとを合理的に考えることができなくなります。また怒りと悲しみで情緒不安定に陥ることもあります。

《メンタルケアの方向》

まずは、被災者の身体面や心理的な状態の把握し、深刻な場合は速やかに医療支援チームや専門家・期間につなげるなど緊急支援がケアの中心となります。この時期の被災者は非常に不安な状態なので、情報が被災者に十分行き届いているか確認し情報を被災者全員に伝達するようにしましょう。

2. 反応期（1週間から6週間）

非常事態で興奮し、抑えられていた感情がわきでてくる時期になります。つらかった出来事がよみがえったり悪夢を見たり緊張感が高まったりイライラ、孤立感が増したりして抑うつ的な状態になることがしばしばあります。

《メンタルケアの方向》

被災者の身体面や心理面の状態を継続して把握しておく必要があります。深刻な状態の人には、短時間でも話を聞く機会を持ち、心情を把握するのとともにカウンセリングや精神科医を紹介するなど必要な援助を行う必要があります。

3. 修復期

通常の心理的な回復の過程では、混乱していた感情が徐々に修復されていく時期になります。つらい出来事を思い出すと苦しくはなりますが少しずつ気持ちがおさまっていき将来へ目を向けていくことができるようになります。

しかし、突然つらい出来事がよみがえってきたり、災害について思い出す話題や場所をさけるケースもあります。この段階になりますと抑うつやアルコール依存症などの問題についても顕在化しやすくなってまいります。また、この時期から被災者の中での格差（住居や家族の状況）を実感するようになります。

《メンタルケアの方向性》

この時期の被災者の悩みは多岐にわたり将来への不安、生活設計など実生活での不安と複雑に絡み合っています。ひたすら被災者の聞き手となり、時間をかけて気持ちを受け止めていくような支援が必要となります。

会社は、被災者が被災による変化した現実を受け入れ、合理的に問題解決ができるように、訴えに傾聴し心理的な支えとなるような支援が必要となります。

地震後のメンタルヘルス対策は、被災した従業員が被災前の通常の心理状態に回復させることが目的になります。そのために会社は被災した従業員がショックを受けた後の心理的な状態について、定期的、継続的に把握する必要があります。深刻な状態の人には、短時間でも話を聞く機会を持ち、心情を把握するのとともにカウンセリングや精神科医を紹介するなど必要な援助を行う必要があります。

上記の対応を行い、それでもなお従業員のメンタル不全が治らない場合、従業員に休職を命じる必要が出てきます。休職を命じる場合ですが、事前に会社側から休職を命じることが可能かどうか休職についての規定をチェックしておく必要があります。

もし、会社から休職を命じる規定がないのであれば、のちに労使トラブルとならないよう、従業員と話し合っただけで従業員の合意を得た上で休職を命じた方が良いと思われます。

また、休職を命じたあと、休職期間を明確に決めなくて休職期間が長期間になってしまうケースや、休職期間の満了時に復職をめぐるトラブルとなるケースもありますので、休職期間、復職の基準などについて、事前に従業員に説明しておく必要があります。

2. 厚生労働省から出されたQ&A（派遣労働について） ～抜粋版～

以下は、厚生労働省HP【東日本大震災に伴う派遣労働に関する労働相談Q&A】より、抜粋し、読みやすいように編集しました。

① 派遣労働者からの相談

問1-1	派遣会社から他の派遣先を探しているのに休業であると言われた。 派遣先の事務所が震災の直接の影響を受け、休業となり今は派遣先を探してもらっている。 派遣先は被災地でないが、東日本から部品が届かず、工場が休みで、派遣先を探している。
答1-1	① 使用者の責に帰すべき事由により休業させられる場合には、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務がありますが、「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用者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」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、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。 ② 労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合であっても、就業規則等において休業手当を支払うと定めている場合がありますので、派遣会社の担当者に確認して下さい。

問1-2	新しい派遣先が遠隔地のため応じたくないが、派遣会社から従わないと解雇と言われた。
答1-2	まず、勤務場所など労働条件の変更については、よく派遣会社の担当者と話し合ってください。労働条件の変更は、お互いの合意に基づくという原則（労働契約法第8条）に基づき、労働条件の変更のルールに従うことになります。

問1-3	震災の直接の影響で休業しているが、派遣会社から休業中の賃金は支払えないと言われた。 派遣先の事務所が震災の直接の影響を受け、休業となり、賃金は支払えないと言われた。
答1-3	① 使用者の責に帰すべき事由により休業させられる場合には、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務がありますが、「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用者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」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、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。 ② 労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合であっても、就業規則等において休業手当を支払うと定めている場合がありますので、派遣会社の担当者に確認して下さい。 ③ 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の（2）（3）に基づき、労働者派遣契約の契約期間満了前の途中解除の場合、派遣先から賠償等を受け、休業手当を派遣労働者に支払うことになっています。

問1-4	震災の間接の影響で休業しているが、派遣会社から休業中の賃金は支払えないと言われた。 派遣先は被災地でないが東日本から部品が届かず、工場が休み。休業手当が貰えていない。
答1-4	① 使用者の責に帰すべき事由により休業させられる場合には、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務があります。 ② 労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合であっても、就業規則等において休業手当を支払うと定めている場合がありますので、派遣会社の担当者に確認して下さい。 ③ 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の（2）（3）に基づき、労働者派遣契約の契約期間満了前の途中解除の場合、派遣先から賠償等を受け、休業手当を派遣労働者に支払うことになっています。

問2	派遣会社から「年休取得」を命じられたが、どうすればいいか。 派遣会社に年休取得せよと言われたが、取りたくない。
答2	① 年次有給休暇は、原則として、労働者の申し出により、労働者の希望する時季に取得するものであり、使用者（派遣会社）に命じられて取得するものではありません（労働基準法第39条第5項）。

問3-1	私は無期雇用の派遣労働者であるが、派遣契約を打ち切られて解雇を告げられた。 地震で派遣会社に他の派遣先を探してもらえず、解雇前の予告もなく、いきなり解雇された。
答3-1	① 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の（3）に基づき、派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣会社は労働者に対して新たな就業先の確保などをしなければならないことになっています。 ② また、労働者を解雇するに当たっては、30日以上前に予告することなど一定の手続きが原則として必要となります（労働基準法第20条）し、民事上、解雇をすることが許されず、継続雇用することが必要とされる場合もあります（労働契約法第16条）。

問3-2	私は有期雇用の派遣労働者であるが、契約期間満了前の解雇を告げられた。 地震で派遣会社に他の派遣先を探してもらえず、有期労働契約を中途解除された。
答3-2	① 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の（3）に基づき、派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣会社は労働者に対して新たな就業先の確保などをしなければならないことになっています。 ② また、期間の定めのある労働契約の契約期間途中の雇用の打ち切り（解雇）は、民事上、期間の定めのない労働契約の場合よりも厳しく制約されます（労働契約法第17条第1項）し、30日以上前に予告することなど一定の手続きも必要です（労働基準法第20条）。

問3-3	私は有期雇用の派遣労働者であるが、契約期間満了後の不更新（雇止め）を告げられた。 地震で派遣会社に他の派遣先を探してもらえず、有期労働契約が満了し、雇止めされた。
答3-3	① 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の（3）に基づき、派遣先との間で派遣契約が打ち切られたとしても、派遣会社は派遣労働者に対して新たな就業先の確保などをしなければならないことになっています。 ② また、期間の定めのある労働契約の契約期間満了後の不更新（雇止め）であっても、30日前に予告することなど一定の手続きが必要な場合もあります（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条）し、民事上、雇止めをすることが許されず、継続雇用することが必要とされる場合もあります。

問5-1	派遣先が震災の直接の影響を受け、休業となった。雇用保険の特例の対象となるのか。 派遣先が被災地で、休業となった。雇用保険の特例措置の対象となるか。
答5-1	派遣会社や派遣先が被災地域（岩手、宮城、福島など）にあり、震災により直接的な被害を受け、労働者派遣事業がやむを得ず休廃止しており、無給の状態になっている場合には、雇用保険の特例措置の対象になります。雇用保険の支給手続などについて知りたい場合は、ハローワークの雇用保険窓口にお問い合わせ下さい。雇用保険の特例措置について詳しくは、「平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う雇用保険の特例措置に関するQ&A」を御覧下さい。

問5-2	派遣先が震災の間接の影響を受け、休業となった。雇用保険の特例の対象となるのか。 派遣先が被災地でないが、東日本から部品が届かず、休業。雇用保険の特例措置の対象となるか。
答5-2	① 震災による間接的な被害の場合には、雇用保険の特例措置の対象にならず、休業中は雇用保険を受給できませんが、離職後は受給できます。 ② また、東日本大震災の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣会社が、派遣労働者の雇用維持のために休業等を実施し、休業手当を支払った場合、雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金を活用できることがあります。

問6	震災により廃業・倒産した派遣会社から支払ってもらっていない賃金があるが、どうすればいいか。 派遣労働者であるが、未払賃金立替払制度の概要を教えて欲しい。
答6	会社が廃業・倒産した場合の救済策として、賃金未払のまま退職した労働者に対して未払賃金の一部を国が立替払する制度があります。

② 派遣会社からの相談

問1	派遣労働者を休業させたいが、休業手当を支払う余裕がない。 震災により派遣先から派遣契約を打ち切られたが、派遣労働者に休業手当を支払うべきか。
答1	<p>① 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保などをしなければならないことになっています。</p> <p>② 使用者の責に帰すべき事由により休業させる場合、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務がありますが、「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用者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」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、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。労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合であっても、就業規則等において休業手当を支払うと定めている場合はその支払が必要です。</p> <p>③ また、労働者派遣契約中に、その中途解除の際の損害賠償の定めがあれば、この規定に基づき、派遣会社は派遣先に対して賠償等を請求できますので、労働者派遣契約の内容を確認して下さい。</p>

問2	派遣労働者を休業させたいが、休業手当ではなく、見舞金など一時金の支払をもってこれに代えたい。 震災により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、派遣労働者に見舞金を支払うべきか。
答2	<p>① 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保などをしなければならないことになっています。</p> <p>② 休業手当とは関係なく、就業規則や使用者のいわゆる「気持ち」によって見舞金等を支払ったとしても、労働基準法に基づく休業手当とは別です。使用者の責に帰すべき事由により休業させる場合には、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務がありますが、その休業手当は平均賃金の6割以上である必要があります。また、この労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合でも、就業規則等において休業手当を支払うと定められている場合は、休業手当を支払わなければなりません。</p>

問3	派遣労働者に年休を取得させたい。 震災により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、派遣労働者に年次有給休暇を消化させてよいか。
答3	<p>① 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保などをしなければならないことになっています。</p> <p>② 年次有給休暇は、使用者（派遣会社）の指示によって取得させることができるものではありません（労働基準法第39条第5項）。</p>

問4	<p>派遣労働者の雇用を維持することがどうしても難しい場合、解雇してよいか。</p> <p>震災により、派遣先から派遣契約を打ち切れ、やむを得ない場合は、派遣労働者を解雇してよいか。</p>
答4	<p>① 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣会社は労働者に対して新たな就業先の確保などをしなければならず、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い雇用の維持を図ることになっています。また、労働者派遣契約が中途解除される場合には、派遣会社は、派遣先から賠償等を受け、休業手当を支払うことができる場合があります(同指針第2の2の(2))。</p> <p>② 労働者を解雇するに当たっては、30日以上前に予告することなど一定の手続が原則として必要となります(労働基準法第20条)し、民事上も、合理的な理由(有期雇用の場合は、やむをえない事由が必要)がなければ解雇をすることが許されず、継続雇用することが必要とされる場合もあります(労働契約法第16条、第17条第1項)。</p>

問5	<p>派遣労働者に別の就業先を紹介したいが、遠いと断られたので、解雇してよいか。</p> <p>震災により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、別の派遣先を紹介したところ、断られた。</p>
答5	<p>① まず、勤務場所など労働条件の変更については、よく派遣労働者と話し合って下さい。労働条件の変更は、お互いの合意に基づくという原則に基づき、労働条件の変更のルールに従うことになります(労働契約法第8条)。</p> <p>② 派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣会社は労働者に対して新たな就業先の確保などをしなければならず、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い雇用の維持を図ることになっています。また、労働者派遣契約が中途解除される場合には、派遣会社は、派遣先から賠償等を受け、休業手当を支払うことができる場合があります(同指針第2の2の(2))。</p> <p>③ 解雇に当たっては、30日以上前に予告することなど一定の手続が必要となります(労働基準法第20条)し、民事上も、合理的な理由(有期雇用の場合は、やむをえない事由が必要)がなければ解雇をすることが許されず、継続雇用することが必要とされる場合もあります(労働契約法第16条、第17条第1項)。</p>

問7	派遣労働者の雇用維持のため、雇用調整助成金を活用したいが、その制度の概要を教えてください。
	被災地にある派遣会社がやむを得ず派遣労働者を休業させる場合、雇調金を使えるか。
	被災地にある派遣先の事業縮小に伴う休業の場合、雇調金を使えるか。
答7	<p>① 雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金は、経済上の理由により事業活動が縮小したことを受け、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。</p> <p>② 東日本大震災の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣会社が、派遣労働者の雇用維持のために休業等を実施し、休業手当を支払った場合、雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金を活用できることがあります。しかし、震災を直接の理由（避難勧告・避難指示など法令上の制限を理由とするもの等）とした事業活動の縮小については、「経済上の理由」に該当しないため、本助成金の対象となりません。</p>

問8-1	派遣先が震災の直接の影響を受け、休業。雇用保険の特例の対象となるか。
	派遣先が被災地で、休業。派遣労働者は雇用保険の特例措置の対象となるか。
答8-1	派遣会社や派遣先が被災地域（岩手、宮城、福島など）にあり、震災により直接的な被害を受け、労働者派遣事業がやむを得ず休廃止しており、無給の状態になっている場合には、雇用保険の特例措置の対象になります。

問8-2	派遣先が震災の間接の影響を受け、休業。雇用保険の特例の対象となるか。
	派遣先は被災地でないが、原材料が入手困難で休業。雇用保険の特例措置の対象となるか。
答8-2	震災による間接的な被害の場合には、雇用保険の特例措置の対象にならず、休業中は雇用保険を受給できませんが、退職後は受給できます。

問9-1	労働者派遣契約の中途解除を申し込まれた場合、金銭補償を求められるか。
	震災により、派遣先に派遣契約を打ち切られたので、求償したい。
答9-1	<p>① 派遣会社は、労働者派遣契約中に中途解除の場合における損害賠償等の規定があれば、この規定に基づき、派遣先に金銭補償などを求めることができます。</p> <p>② 労働者派遣契約中に中途解除の場合における損害賠償等の規定がない場合でも、派遣会社は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の（4）に基づき、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、派遣先に損害の賠償を求めることができます。「派遣先が講ずべき措置に関する指針」について、</p> <p>③ まずは、契約内容を確認した上で、派遣先事業主とよく話し合ってください。</p>

問9-2	労働者派遣契約の中途解除を申し込まれた場合、派遣先に対して就業機会の確保を求められるか。
	震災により、派遣先に派遣契約を打ち切られたので、取引先など別の派遣先の斡旋を求めたい。
答9-2	<p>① 労働者派遣契約を中途解除する場合でも、派遣先は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(2)(3)に基づき、派遣労働者の雇用の安定とその保護を図るための措置を講じなければなりません。</p> <p>② このため、派遣先に対しては、労働者派遣契約の中途解除について、派遣会社に相当の猶予期間をもって申し入れることを求めることができます。さらに、関連会社での就業を斡旋する等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることを求めることができます。</p> <p>③ まずは、派遣先事業主とよく話し合ってください。</p>

問10	労働者派遣契約の一時的な履行停止を申し込まれた場合、派遣料金や金銭補償を求められるか。
	震災のため、派遣先から労働者派遣契約は解除せず、一時的な履行停止の申込みがあった。
答10	労働者派遣契約を解除せず、一時的に履行を停止する場合には、操業再開までの目途や履行停止の間の派遣料金の取扱いについて、労働者派遣契約上の規定に基づき、派遣先とよく話し合ってください。

問11	震災復興のため、本来の派遣業務とは別の業務に派遣労働者を従事させてもよいか。
答11	<p>① 労働者派遣契約に定められた本来の業務と別の業務に派遣労働者を従事させようとする場合には、労働者派遣契約の見直しが必要になります。</p> <p>② このとき、現に派遣している派遣労働者を新たな業務に引き続き従事させてもよいですが、新たに従事させる業務が専門26業務以外である場合には、原則1年最長3年の派遣可能期間の制限に抵触する場合がありますので、御注意下さい。</p>

問12	労働者派遣事業の許可更新手続を取ることができないが、猶予してもらえないか。
	震災で書類が整理できないため許可更新手続を取ることができないが、どうすればよいか。
答12	<p>① 今回の地震による災害が「特定非常災害」として指定されたことに伴い、行政上の権利利益に係る満了日の延長に関する措置が適用されます。このため、6月11日から8月30日までの間に許可の有効期間が終了する一般労働者派遣事業の許可については、特定被災区域（東京都を除く災害救助法が適用された区域）内に労働者派遣事業の主たる事務所を有する者であれば、許可の有効期間が8月31日まで延長されます。</p> <p>この場合、次回の許可更新は、平成23年9月1日となるので、今後も一般労働者派遣事業の許可更新を希望する場合は5月31日までに、許可更新の申請手続を行ってください。</p> <p>② また、特定被災区域内に労働者派遣事業の主たる事務所を有する者以外の事業主についても、延長を必要とする理由を記載した書面により延長の申出があれば、個別の事情を勘案して、許可の有効期間を延長することができます。</p>

問13	労働者派遣事業報告の提出期限が過ぎているが、猶予してもらえないか。
	震災で書類が整理できないため労働者派遣事業報告が提出できないが、どうすればよいか。
答13	① 今回の地震による災害が「特定非常災害」として指定されたことに伴い、期間内に履行されなかった義務に係る免責に関する措置が適用されます。このため、3月11日から6月29日までの間に提出期間を迎える労働者派遣事業報告については、震災のため、提出できない場合は、6月30日までに提出して下さい。

③派遣先事業主からの相談

問1-1	派遣会社に、労働者派遣契約の中途解除を申し込みたいが、金銭補償が必要か。 労働者派遣契約に中途解除の場合の損害賠償等の規定があるが、震災の影響によるものなので無効とならないか。
	派遣契約の打ち切りを行うに当たり、契約上、損害賠償の規定があれば、天災でも賠償が必要か。
答1-1	① 派遣先事業主は、労働者派遣契約中に中途解除の場合における損害賠償等の規定があれば、災害による免除規定がない限り、この規定に基づき、派遣会社に金銭補償をしなければなりません。 ② いずれにしても、民事上の契約関係の話であるので、まずは、契約内容を確認した上で、派遣会社とよく話し合ってください。

問1-2	派遣会社に、労働者派遣契約の中途解除を申し込みたいが、金銭補償が必要か。 労働者派遣契約には中途解除の場合の損害賠償等の規定はなかった。
	派遣契約の打ち切りを行うに当たり、契約上、損害賠償の規定はないが、金銭を支払う必要はあるか。
答1-2	労働者派遣契約中に中途解除の場合における損害賠償等の規定がない場合でも、派遣先事業主は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(4)に基づき、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には、派遣会社に損害を賠償しなければなりません。

問2	労働者派遣契約の中途解除を申し込みたいが、取引先など別の派遣先の斡旋は必要か。 派遣契約の打ち切りを行うに当たり、派遣労働者の新たな就業機会の確保をどう図ればよいのか。
答2	① 労働者派遣契約を中途解除する場合でも、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(2)(3)に基づき、派遣労働者の雇用の安定とその保護を図るための措置を講じなければなりません。 ② 派遣先は、労働者派遣契約の中途解除については、派遣会社に相当の猶予期間をもって申し入れることが必要です。さらに、関連会社での就業を斡旋する等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときは、労働者派遣契約に基づき、中途解除によって派遣会社に生じた損害の賠償を行うことが必要とされています。

問3	労働者派遣契約は中途解除しないが、派遣会社に一時的な履行停止を申し込みたい。
	震災で操業できないので、契約の一部不履行となるが、金銭的な補償をする必要があるか。
	一時的な操業停止の間、派遣会社が派遣料金を全額請求したいと言ってきたが、払えない。
答3	労働者派遣契約を中途解除せず、一時的に履行を停止する場合には、操業再開までの目途や履行停止の間の派遣料金の取扱いについて、民事上の契約関係の話であるので、労働者派遣契約上の規定に基づき、派遣会社とよく話し合ってください。

問5	震災復興のため、本来の派遣業務とは別の業務に派遣労働者を従事させてもよいか。
答5	① 労働者派遣契約に定められた本来の業務と別の業務に派遣労働者を従事させようとする場合には、労働者派遣契約の見直しが必要になります。 ② このとき、現に派遣している派遣労働者を新たな業務に引き続き従事させてもよいですが、新たに従事させる業務が専門26業務以外である場合には、原則1年最長3年の派遣可能期間の制限に抵触する場合がありますので、御注意下さい。

問6	派遣労働者雇用安定化特別奨励金を支給申請したいが、申請期限までに申請できない。
	地震・津波により、派遣労働者雇用安定化特別奨励金の申請関係書類がなくなった。
	派遣労働者雇用安定化特別奨励金の支給申請が、道路寸断により、間に合わない。
答6	① 派遣労働者雇用安定化特別奨励金の支給申請は、その支給申請が可能になってから7日以内に提出してもらえれば、提出期限までに支給申請があったものと取り扱うこととしています。 ② 震災により影響を受けた場合に、いつの時点で支給申請が可能になったと判断されるかについては、地震による被害の現状も含め、個別の事情を踏まえて判断することとしています。

抜粋をしているため、問の番号が飛んでいるところがあります。

全文はこちらからご覧ください。

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/shinsai0418.pdf>

有限会社人事・労務

(本社)

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 5F

TEL03-5827-8217

FAX03-5827-8216

(e-mail) info@jinji-roumu.com

(URL) <http://www.jinji-roumu.com>

(新潟支社) 〒940-0064

新潟県長岡市殿町 2-3-9-3F (崇徳館内)

TEL0258-37-5566 FAX0258-37-5595

(横浜オフィス) 〒212-0058

神奈川県川崎市幸区鹿島田 974-13

クォーターキューブ新川崎 202

TEL044-522-6580 FAX044-522-6820

日本ES開発協会 (URL) <http://www.jinji-es.com/>