

東日本大震災に対する人事・労務緊急対策について

第9回目(4月1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、厚生労働省から労働基準法に関する Q&A が発表されましたので、ご報告いたします。また、今後も、厚生労働省から新しい情報が届き次第、ご報告したいと思います。

第9回目 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

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 緊急時における労務管理①(3月24日配信済み)

- 1)内定取り消し
- 2)社会保険料削減
- 3)寄付控除

7 回目 被災時の労災保険の取り扱いQ&A(3月24日配信済み)

8 回目 緊急時における労務管理②(3月31日配信済)

- 1)賃金カットについて
- 2)賃金未払いについて

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>

厚生労働省から、平成23年3月18日に「平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A(第1版)」として賃金や解雇等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項等を定めた労働基準法の一般的な考え方が発表されておりますが、今回その第2版が発表されました。

《目 次》

- 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

1 派遣労働者の雇用管理について

Q 1	<p>派遣先の事業場が、震災の影響で休業しましたが、派遣先事集主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法篇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。</p> <p>このような増合、派遣元事集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>
A 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。</p> <p>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>また、今回の震災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、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。※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に努めていただくようお願いいたします。「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、こちら（PDF:150KB）をご覧ください。 http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf</p>

	<p>※平成23年3月28日に厚生労働大臣名で、人材派遣関係団体や主要経済団体に対して、「労働者派遣契約の解除等があった場合でも、派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めていただくこと」、「やむを得ず休業する場合にあっても、雇用調整助成金を活用するなど、休業についての手当の支払いに努めていただくこと」等について要請しています。</p>
--	---

Q 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>
A 2	<p>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A4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に努めていただくようお願いいたします。</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、こちら (PDF:150KB) をご覧ください。</p> <p>http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf</p> <p>※平成23年3月28日に厚生労働大臣名で、人材派遣関係団体や主要経済団体に対して、「労働者派遣契約の解除等があった場合でも、派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めていただくこと」、「やむを得ず休業する場合にあっても、雇用調整助成金を活用するなど、休業についての手当の支払いに努めていただくこと」等について要請しています。</p>

2 震災の伴う解雇について

Q 3	今回の震災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。
A 3	<p>震災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、今回の震災の影響により、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：業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（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) 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。また、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、留意が必要です。</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。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。」と規定されています。有期労働契約期間中の解雇は、期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断される点に留意が必要です。また、裁判例によれば、契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない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、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合があります。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。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。（職場のトラブル解決をサポートします）</p> <p>また、今回の震災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には、</p>

	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、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。
--	---

Q 4	今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。
-----	--

A 4	<p>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、A3をご覧ください。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。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条は、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定めています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合に労働基準監督署長の認定を受けたとき等はその限りではないとされています。また、労働基準法第20条では、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。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合等で労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告や解雇予告手当の支払は不要とされています。労働基準法第19条と第20条の「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な措置をとっても通常いかなりともし難いような状況にある場合を意味すると解されています。また、「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために事業の全部又は大部分の継続が不可能となった場合は、原則として、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に当たるものと考えられます。なお、今回の震災で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていない場合で、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になったときの扱いについては、A5をご覧ください。</p>
-----	---

Q 5	今回の震災で、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になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条の「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。
A 5	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、A3をご覧ください。最低労働基準を定める労働基準法との関係では、事業場の施設や設備が直接的な被害を受けていない場合には、事業の全部又は大部分の継続が不可能となったときであっても、原則として「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇に当たりません。ただし、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等を総合的に勘案し、事業の継続が不可能となったとする事由が真にやむを得ないものであると判断される場合には、例外的に「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に該当すると考えられます。

3 採用内定者への対応について

Q 6	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可能ですか。その他内定者の取扱いについて留意すべきことはありますか。
A 6	採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力いただきますようお願いいたします。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当たり、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、権利を濫用したもとして無効となります。採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされています。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るとともに、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

	<p>は、遅滞なくこれを交付する必要があります。このことは、最低労働基準を定める労働基準法上の取扱いであり、上記の採用内定取消しの有効性に関する取扱いを示したものではありません。また、新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする場合は、所定の様式により、必ずハローワーク及び学校に通知することが必要となります。</p> <p>※平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体、求人情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。</p>
--	---

Q 7	<p>今回の震災に伴って、4月1日付けで採用を予定している者について、自宅待機させるか、入社日自体を延期したいと考えていますが、その場合に労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるでしょうか。</p>
A 7	<p>採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力いただきますようお願いいたします。採用内定の際に予定されていた入社日に入社させた上で、実際には就業をさせず自宅待機を命じた場合には、当該自宅待機は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たらない天災事変等の場合を除き、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。なお、今回の震災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、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。また、採用内定の際に定められていた入社日自体を延期する措置（入社日の延期）を行う場合は、採用内定者への十分な説明と同意を得る必要があります。これらを行わないまま入社日の延期をすることはできません。同意を得て入社日を変更した場合でも、採用内定者の不利益をできるだけ回避するため、延期期間はできるだけ短くするよう努めていただくことが望まれます。</p> <p>※平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体、求人情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。</p>

Q 8	<p>今回の震災に伴い、来年度から就職を予定していた会社から、内定を取り消されそうです。どうしたらよいのでしょうか。</p>
-----	--

A 8	<p>就職のことで困ったことがあれば、一人で悩まずに学校やお近くのハローワークにご相談ください。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は、採用内定取消しは解雇に当たり、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。なお、Q3-1・A3-1もご覧ください。</p> <p>※平成23年3月22日に厚生労働大臣・文部科学大臣連名で主要経済団体、求人情報事業所団体に、「採用内定を得ている被災地の新卒者等が、可能な限り入社できるよう、また、可能な限り予定していた期日に入社できるよう最大限努力すること」等について要請しています。</p>
-----	---

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

Q 9	<p>今回の地震により、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、週を超えて休日の振替を行うことは可能でしょうか。</p>
A 9	<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。また、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替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替を行うことができるとされています。したがって、週を超えての休日振替は認められません。なお、御質問にあるように、今回の地震により、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。しかしながら、今回の地震による被害は甚大かつ広範囲に及んでおり、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。したがって御質問については、こうした方法により対応いただくことが考えられます。</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。
--	--

出典：

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A（第2版）

平成23年3月31日版

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017f2k.html>）

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A（第1版）

平成23年3月18日版

（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014tr1-img/2r98520000015fyy.pdf>）

以上の情報についてのご質問などは、(有)人事・労務までお問い合わせください。

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/>