

このたびの東日本大震災で被災された皆さまには謹んでお見舞い申し上げます。  
被災地の一日も早い復旧を心より祈念いたします。

Contents

【 特 集 】 東日本大震災に伴う各種取扱いについて  
【 企業を守る！ワンポイント講座】 #20 休職① ー休職制度とはー

特 集

東日本大震災に伴う各種取扱いについて

この度の東日本大震災の発生に伴う各種取扱いについて、ご紹介させていただきます。

※また、個別具体的な判断等につきましては、厚生労働省 HP (<http://www.mhlw.go.jp/>) をご参照ください。

1 労働基準法

(1) 災害に伴う休業手当について

イ 地震による被害を受けた場合の休業手当の支給について

Q：今回の地震で、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とは考えられますか。

A：今回の地震で、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。

ロ 計画停電が行われた場合の休業手当の支給について

Q：今回の地震に伴って計画停電が実施され、停電の時間中を休業とする場合、労働基準法第 26 条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。

A：今回の地震に伴って、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ては、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とする場合は、原則として、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ならないと考えられます（平 23・3・15 基監発 0315 第 1 号、昭 26・10・11 基発第 696 号）。

また、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と考えられます。ただし、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的に勘案し、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て、原則として労働基準法第 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。

ハ 派遣労働者の休業手当について

Q：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

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.24 Apr'11

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。

A：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) 災害に伴う解雇について

#### イ 事業場の施設や設備が直接的な被害を受けた場合の解雇について

Q：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のでしょうか。

A：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。

そのため、この度の地震に伴い、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、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 日間であっても解雇を行うことが可能となり、また、解雇予告や解雇予告手当の支払は不要とされます。

#### ロ 事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていないが、

取引先等が被害を受けたことにより、事業の継続が困難になった場合の解雇について

Q：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のでしょうか。

A：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。

## 2 労災保険（業務上外認定）

### (1) 震災に伴う労災認定の考え方

天災事変による災害に係る業務上外の考え方については、被災労働者が、作業方法、作業環境、作業施設の状況等からみて危険環境下の業務に伴う危険が現実化したものと認められる場合には、業務上の

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.24 Apr'11

災害として取り扱われます。

また、通勤災害につきましても、業務災害と同様に、通勤に通常伴う危険が現実化したものと認められる場合には、通勤災害として取り扱われます（平 23・3・11 基労補発 0311 第 9 号、平 7・1・30 事務連絡第 4 号「兵庫県南部地震における業務上外等の考え方について」）。

### (2) 具体例

#### イ 業務災害

- ① 作業場において、建物が倒壊したことにより被災した場合は、当該建物の構造上の脆弱性が認められたので、業務災害と認められる。
- ② 事務所が土砂崩壊により埋没したため被災した場合、事務所に隣接する山は、急傾斜の山で表土の風化によってもろくなっていた等不安定な状況にあり、常に崩壊の危険を有していたことから、このような状況下にあった事務所には土砂崩壊による埋没という危険性が認められたので、業務災害と認められる。

#### ロ 通勤災害

- ① 通勤途上において列車利用中、列車が脱線したことにより被災した場合、利用中の列車が脱線したことは、通勤に通常伴う危険が現実化したものであることから、通勤災害と認められる。
- ② 通勤途上、歩道橋を渡っている際に足をとられて転倒し被災した場合、歩道橋を渡っている際に転倒したことは、通勤に通常伴う危険が現実化したものであることから、通勤災害と認められる。

## 3 雇用保険

### (1) 休業する場合の特例措置について

「激甚災害法の雇用保険の特例措置」（休業する場合の特例措置）とは、事業所が災害を受けたことにより休止・廃止したために、休業を余儀なくされ、賃金を受けることができない状態にある方について、実際に離職していなくても雇用保険の基本手当を受給できるというものです。

### (2) 一時的に離職する場合の特例措置について

「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）とは、災害救助法の適用地域にある事業所が災害により事業が休止・廃止したために、一時的に離職を余儀なくされた方について、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、雇用保険の基本手当を受給できるというものです。

※上記(1)及び(2)の失業給付には、雇用保険に6ヵ月以上加入しているなどの要件を満たす方が対象となります。

また、この特例措置制度を利用して、雇用保険の支給を受けた方については、受給後に被保険者資格を取得した場合に、今回の災害に伴う休業や一時的離職の前の雇用保険の被保険者であった期間は、被保険者期間に通算されませんので、ご注意ください。

### 企業を守る！ワンポイント講座

### #20 休職① ー休職制度とはー

最近、マスコミ等を通じ精神疾患等を理由として、従業員の方が休職するケースが増加していることを、しばしば耳にします。多くの会社の就業規則では、休職規定を定めていますが、その内容については、必ずしも、近時の休職理由の傾向や企業の実態に合っていないものも見られます。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.24 Apr'11

そこで、今月より就業規則の規定の中でもその重要性を増している「休職制度」について、説明させていただきます。

### 1 休職制度とは

一般的に休職制度とは、「労働者側に労務提供が不能または不適當な事由が発生した場合に、使用者がその労働者に対し、労働契約関係を存続させつつ労務提供を免除すること、または拒否する事ができる制度」をいいます。

休職は、就業規則等の定めに基づく使用者の一方的意思表示によってなされるのが普通ですが、労働者との合意によってなされる事もあり、休職事由には目的や内容を異にする様々なものが存在します。具体的には、病気休職や出向休職、組合専従期間中の休職等が挙げられますが、事例として多いものは、労働者の私傷病による病気休職です。この場合、労働者は、労働契約に規定された労務を提供することが出来ないため、契約上は、債務不履行として解雇が議論されることとなります。しかし、休職制度は、これを一定期間猶予するものとして、「解雇猶予措置」としての意義もあるとされています。

### 2 休職に関する就業規則等の定めが重要!?

労働基準法では、休職制度についての直接の規定はありませんが、休職制度を設ける場合には、就業規則等において、休職の種類、期間、復職の際の手続き等について規定する必要が生じ（労働基準法 89 条 10 号）、その規定が合理的な内容であれば、そのまま労働契約の内容そのものになります。そのため過剰に手厚く設定すると会社の負担が大きくなりますので慎重な対応が必要です。例えば、休職期間の設定については、勤続 1 年未満の従業員については休職を適用しない等、勤続年数や休職の事由によって期間を柔軟に設定する事が一般化しています。

また、一般的に休職を命ずる基準として、①欠勤期間、②傷病が治癒していないこと、を定めているケースが多く見られます。これらは、労働者が私傷病により長期欠勤した場合には、前記の通り、労働契約違反となり解雇事由となりえます。ただし、労働契約は人的・継続的契約であり、社会通念上判断した場合、その性質から欠勤開始後直ちに解雇することは難しいと言えます。そのため、休職は「解雇猶予措置」であり、その休職開始時には本来であれば解雇に該当する状態であることが考えられ、その判断期間として休職開始前に欠勤期間を置いていると考えられます。また、実務上、労働者が年次有給休暇を保有している場合、休職期間は労働が免除されている期間であるため、事業主としては有給休暇を消化させる義務はありません。一方、欠勤期間については、労働者からの申し出があればその有給休暇を消化できる期間として取り扱うことも可能となります。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し等、  
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigy@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.24-4

～ We are always at your side ～