

# 月刊労務パーパ

ふとした疑問はここで解決!  
「意見」「感想」取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 2

# どうすればいい? 震災後の労働法の適用

## 計画停電時の休業について通達発令

### 計画停電時の休業

日本国内観測史上最大規模を記録した東北地方太平洋沖地震の影響で、電力の供給と需要を保持するための「計画停電」が実施されました。事業場においてはほとんどの機器が電気を動力源にしており「電気がなければ仕事にならない」というのが現状だと思われ、多くの事業主が

「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」  
基監発0315第1号 平成23年3月15日

図1 「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」  
基監発0315第1号 平成23年3月15日

- 1 計画停電時の時間帯における事業場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、原則として法第26条の適用には該当しないこと。
- 2 計画停電の時間帯以外の時間帯の休業は、原則として法第26条の適用には該当しないこと。ただし、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まと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適当と認められるときは、計画停電の時間帯以外の時間帯をまとめて原則として法第26条の適用には該当しないこと。
- 3 計画停電が予定されていたため休業としたが、実際には計画停電が実施されなかった場合については、計画停電の予定、その変更の内容やそれが公表された時期を踏まえ、上記1及び2に基づき判断すること。

対応に頭を悩ませる中、厚生労働省より通達が出されました(図1参照)。この通達のポイントは、「計画停電時間中の休業は使用者側」に責任がないので休業手当の支払義務はない」という点と「計画停電時間外の休業は、たとえ地震に起因する場合でも、原則使用者側」に責任がある休業であるので休業手当を支払わなければならない」という点です。

### 休業手当について

「休業手当」について説明致します。その前に、皆さん「ノーワーク・ノーペイの原則」という言葉を存知でしょうか。これは「働かないものに給料を支払う必要はない」という意味です。当たり前ですね。誰だって働かない人間にお金なんて払いたくないでしょう。

「賃金を支払う義務」を負う契約形態となっており、したがって、労働者が義務を果さない以上、使用者にも義務が生じないという事になります。欠勤や早退の場合に、その分の賃金を控除できるのは、この原則の為ですね。ここでちょっと考えてみてください。労働者側の理由で「働かない」場合は、賃金を支払う必要がないのは当然ですが、使用者側の理由で「働かない」場合はどうでしょうか。「働く義務」を果さないわけですから、ノーワーク・ノーペイの原則が適用されるのでしょうか?

「賃金を支払う義務」を負う契約形態となっており、したがって、労働者が義務を果さない以上、使用者にも義務が生じないという事になります。欠勤や早退の場合に、その分の賃金を控除できるのは、この原則の為ですね。ここでちょっと考えてみてください。労働者側の理由で「働かない」場合は、賃金を支払う必要がないのは当然ですが、使用者側の理由で「働かない」場合はどうでしょうか。「働く義務」を果さないわけですから、ノーワーク・ノーペイの原則が適用されるのでしょうか?

### 平均賃金の計算

労働基準法第二十六条「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない」とあり、使用者側に責

h-office@is3.so-net.ne.jp  
TEL 018-863-7300  
FAX 018-863-7303  
発行所 秋田県野田町野田2-61  
社会保険労務士法人 堀井事務所  
本誌掲載の記事・写真などの著作権・配権を承継します。  
(C) 社会保険労務士法人 堀井事務所  
編集責任者 堀井 潤

## 4月1日からの改定 登記印紙の廃止について

- 登記事項証明書の交付請求等に係る登記手数料は、「登記印紙」に替えて、「収入印紙」での納付に変わります。
- 登記事項証明書が1通1,000円から700円に引き下げられます。

任がある理由で労働者を休ませた場合、労働力の提供という義務が果たされていなくても、使用者側に「休業手当」の支払義務が生じるのです。労働者は大半が「生活するため」つまり「生きるため」に働きます。労働契約等で労働日と決められた日に、使用者側の理由

「問い合せ殺到!」  
地震発生後、休業の取扱に関する問い合わせが殺到したのです。三月十九日付で厚生労働省から地震に伴う休業に関する取扱についてのQ&Aが事務連絡として出されました(Q&Aは厚生労働省のホームページに記載されています)。労働基準法の休業手当支払義務は、天災事変等の不可抗力の場合に発生しないとされています。では、この「不可抗力」とはどのような場合を言うのでしょうか? Q&Aによると、①「その

## 所長の一言

この度の東北地方太平洋沖地震で被災されました皆様から御見舞い申し上げます。  
本間に史上最大の災害であったことは間違いないと思います。これからの生活がどのようになるのか、不安になります。幸いにも被害の少なかつた秋田県内では、みんなで協力して経済を動かすことが、被災地への支援につながるのではないかと考えます。それでも、資材、燃料等の供給不足、親会社や元請企業の被災により、これまでにないような事業活動が一時的にできなくなることが避けられませんが、このような状況においては、責任があるかどうかわかりませんが、ケースバイケースで判断しなければなりません。秋田県は災害救助法適用調整助成金の特例措置に該当しますが、措置の拡大を期待しております。(所長 堀井 潤)

## 休業と年休

原因が事業の外部より発生した事故であること(1)事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしていても避けられない事象であること(2)という二つの要件を満たすものでなければなりません。事例では、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は、(1)も要件を満たし、休業手当の支払義務はないとされています。秋田県の場合、(2)の要件を満たすかどうかの判断がとて難しい、やはり実施の前には労働基準監督署に確認する等の段階を踏むことをお勧めします。

休業手当を出してあげられたいと思っております。さて、このような休業を使用者判断で年休に振り替えたり、労働者から年休取得の申出があることも考えられます。年休は労働者の時季指定によって行使し得るものであり、使用者の都合で休業と振り替えることはできません。また、休業日は労働義務がない日といえることから、労働義務を免除する年休が成立する余地がありません。しかし、既に休業日と決まった日を使用者の裁量で年休と振り替えること自体を法が否定しているわけではありませんが、秋田県は災害救助法適用地域ではないため、雇用調整助成金の特例措置に該当しませんが、措置の拡大を期待しております。(所長 堀井 潤)