

Q&A

地震や台風などの天災時における社員の勤怠や、賃金の支払いに関する取り扱いについて

平成 30 年北海道胆振東部地震により被害を受けられました皆様に、心よりお見舞いを申し上げます。本ニュースレターは、天災の影響により事業活動や出勤が困難となった場合の、社員の勤怠に関する取り扱いについてまとめています。

社員の勤怠管理の判断や、給与計算業務にお役立ていただければ幸いです。

Q1 地震による大規模停電の影響によって事業を行うことが出来なくなったため、始業時刻前に本日は休業する旨を社員に通知して出勤させなかった場合、賃金を支払う必要はあるか。

A1 法律上は欠勤となるため、賃金を支払う必要はありません。

ただし、就業規則・労働契約に個別規定がある場合はその定めに従います。

また次のような場合も、欠勤した日や遅刻した時間に応じて賃金を支払う必要はありません。

- (1) 社員が通勤手段を確保出来ないために欠勤した場合
- (2) 社員が公共の交通機関の遅れにより遅刻した場合
- (3) 始業時刻前に、社員に対して「通勤手段を確保出来ない場合は出勤不要であること」を通知し、結果として欠勤した場合

解説

本件には、社員が労務の提供を行わない場合には、事業主は賃金を支払う義務を負わないとする原則(ノーワーク・ノーペイの原則)が適用されます。

一方、「使用者の責めに帰すべき事由(=事業主が責任を負う理由)」により休業する場合は、休業期間中は平均賃金の 60%以上の『休業手当』を支給しなければならないという規定があります(労働基準法 26 条)。

しかし本件のような大規模停電は、事業の外的要因であり、かつ通常の経営における最大の注意を払っても避けられない事態であるため、使用者の責めに帰すべき事由には該当せず、休業手当の支払いも不要となります。

Q2 Q1 のように賃金を支払う必要がない場合において、事情や状況を鑑みて恩恵的に賃金を支払うことは可能か。

A2 可能です。社員が有利になる取計らいであるため問題ありません。なお、全額でなくとも一部を支払うことも可能です。

解説

この場合において留意しなければならないことは、「正社員(雇用期間の定めのないフルタイム社員)」と「パートタイム社員(1週間の所定労働時間が正社員と比較して短い社員)」・「有期雇用契約社員(雇用期間の定めのある社員)」の間で不合理な取り扱いを行ってはならないということです(パートタイム労働法 8 条・労働契約法 20 条)。

正社員にのみ賃金を支払う場合は、例えば正社員は休業といえども担当する顧客との連絡を取らなければならない等の一部労働が生じる可能性がある等、その理由を明確にする必要があります。

Q3 同様に Q1 のように賃金を支払う必要がない場合において、社員に任意で事後的に年次有給休暇を取得してもらい、賃金を支払うことは可能か。

A3 社員の自由意志を保障して取得を判断してもらう場合は可能です。

解説 強制的に年次有給休暇を取得させることは、社員の年次有給休暇取得権を消滅させることとなるため認められません。

社員に対して事情や影響を説明して理解いただいたうえで、自由意志で判断いただく必要があります。

なお、あらかじめ当日に年次有給休暇の取得を届出して休業した社員は、予定どおり年休取得として処理することとなります。

Q4 欠勤した社員に対して、緊急呼び出しに備えたいいわゆる「待機命令」を行った場合、自宅待機時間は労働時間となるか。

A4 自宅待機時間は、原則として労働時間から除外されます。ただし、緊急呼び出しに備えた準備が必要である等の理由で、自宅待機中に完全に労働から解放されない場合は、労働時間となる可能性が生じます。

解説 自宅待機時間は、基本的に社員が自由に過ごすことが出来るなど、労働から解放されていると判断されます。したがって、原則的には待機中は労働時間から除外され、賃金を支払う必要はありません。

ただし、状況によっては労働から解放されない場合もあると想定されるため、ケースに応じた対応が必要です。

Q5 就業時間中に、公共の交通機関に影響が出始めたために社員を帰宅させた場合、賃金の支払いは必要となるか、または休業手当の支払いが必要となるか。

A5 法律上、賃金の支払いは不要ですが、休業手当の支払いが必要となります。

解説 公共の交通機関に影響が出始めたとしても、事業を行うことに影響はなく通勤にのみ影響が生じている場合は、休業手当の支払いが必要となります。

なお 1 日のうち一部を休業した場合は、現実に就労した時間に対して支払われる賃金が平均賃金の 60% に満たない場合は、その差額を支払わなければならないことに注意が必要です。

Q6 社員が出勤することも、事業を行うことも可能な状況において、悪天候によりお客様が来ないという理由で休業した場合、賃金の支払いは必要となるか、または休業手当の支払いが必要となるか。

A6 労働法上、原則として賃金の支払いは不要です。しかし、休業手当の支払いが必要となります。

解説 悪天候という事業の外的要因はありますが、通常の経営における最大の注意を払っても避けられない事態ではない(お客様が来ない状況に備えた別の業務を準備すべきである)ため、使用者の責めに帰すべき事由(=事業主が責任を負う理由)による休業と解され、休業手当の支払いが必要となります。

しかし、民事上は賃金の支払いが必要となる可能性もあるため、ケースに応じた対応が必要です。