



台風第10号の影響による被害に伴う労働条件等に関するQ&A

台風第10号の影響により、道東、道北地域を中心に被害を受けられた事業場においては、事業活動への影響が生じており、被災地以外に所在する事業場においても、原材料、製品等の流通に支障が生じることも懸念されている状況にあります。このため、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などについてQ & Aを取りまとめました(主な項目は裏面のとおりです。)。ここで、Q & Aの一部をご紹介します。

台風の影響に伴う休業に関する取扱いについて

Q1-1 今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。

支援策としては、災害時における雇用保険制度の特別措置として、次のようなものがあります。詳しくは、北海道労働局又は最寄りのハローワークにお問い合わせいただくか、北海道労働局のホームページ

(<http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/2016taifu10gousaigai.pdf>) をご覧ください。

※ 特別措置の内容

次の要件を満たす方については、雇用保険法上の失業者とみなして、雇用保険失業給付の支給を受けることができます。

災害救助法の適用を受ける市町村(注①)に所在する事業所で雇用される方(注②)で、事業所が災害を受け、やむを得ず休業(注③)することとなったため、一時的に離職を余儀なくされ、離職前の事業主に再雇用されることが予定されている方。

(注①：現在、災害救助法の適用を受けた市町村は、帯広市、南富良野町、音更町、士幌町、上士幌町、鹿追町、新得町、清水町、芽室町、中札内村、更別村、大樹町、広尾町、幕別町、池田町、豊頃町、本別町、足寄町、陸別町、浦幌町の20市町村です。)

(注②：雇用保険に6ヶ月以上加入している等の要件を満たす方が対象となります。)

(注③：災害により直接被害を受け休廃止した場合が対象となります。)

台風の影響に伴う解雇について

Q3-1 今回の台風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。

台風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、今回の台風の影響により、厳しい経営環境にお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。

①期間の定めのない労働契約の場合

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。

②有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合

※ 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。なお、期間の定めのない労働契約の下で働くパートタイム労働者や派遣労働者については①をご覧ください。

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。」と規定されており、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。(※)

※ 裁判例においても、「当該解雇が、3か月の雇用期間の途中でなされなければならないほどの、やむを得ない事由の発生が必要であるというべきである。」とされています。(安川電機八幡工場(パート解雇・仮処分)事件 福岡高裁 平成14年9月18日決定 他)

また、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らない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、労働契約法第19条(いわゆる「雇止め法理」)について、最高裁判例の趣旨を規定したものの。)の規定により、雇止めが認められないことがあります。

個別の解雇・雇止めの可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、北海道労働局及び各労働基準監督署内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。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)

取りまとめたQ&Aの主な項目は次のとおりです。

1 台風の影響に伴う休業に関する取扱いについて	
Q1-1	今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。
Q1-2	従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今般の台風に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。
Q1-3	今回の台風のために、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。
Q1-4	今回の台風による水害等により、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でしょうか。
Q1-5	今回の台風により、事業場の施設・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となったことにより労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとはでしょうか。
2 派遣労働者の雇用管理について	
3 台風の影響に伴う解雇について	
Q3-1	今回の台風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。
Q3-2	今回の台風による水害等により、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。
Q3-3	今回の台風で、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。
Q3-4	台風の影響で、会社を休んでいますが、会社から出勤しなければ退職願を出すよう求められています。これに応じる必要はあるのでしょうか。
Q3-5	勤め先の事業場が、被災が比較的少なかった地域にあり、営業・操業が再開しつつありますが、現在避難所にいるため通勤できません。このような中、雇用主から「出勤できなければ解雇する」と言われ、困っています。何か対応策はあるのでしょうか。
Q3-6	育児（介護）休業を取得し休業していたのですが、台風の影響で解雇・雇止めすることを伝えられました。従わなければならないのでしょうか。
4 労働基準法第24条(賃金の支払)について	7 労働基準法第33条(災害時の時間外労働等)について
5 労働基準法第25条(非常時払)について	8 労働基準法第36条(時間外・休日労働協定)について
6 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	9 労働基準法第39条(年次有給休暇)について
	10 その他

Q&Aの全部と関連情報は、北海道労働局トップページ「平成28年台風10号関連情報」から入手できます。（<http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>）

◎台風第10号の影響による被害に伴う労働条件等に関するQ & A

(<http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0123/7110/201691518378.pdf>)

◎災害救助法適用に伴う雇用保険制度の特別措置について

(<http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/2016taifu10gousaigai.pdf>)

◎解雇ルール等の労働契約法について

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/keiyaku.html>)

詳しくは、北海道労働局、最寄りの労働基準監督署・ハローワークにお問い合わせください。



厚生労働省・北海道労働局・労働基準監督署・ハローワーク