

■休業と賃金

Q 1 会社の工場が地震と津波のために被害を受けたため操業停止となっています。(1) 賃金や休業手当はもらえないのでしょうか。また、(2)退職しないと雇用保険から失業給付をもらえないのでしょうか。

A (1) 労基法26条は使用者の責めに帰すべき事由により休業する場合には平均賃金の6割の休業手当の支払いを義務付けています。しかし、今回の地震や津波で直接被災をうけ工場が休業してしまった場合には天災という不可抗力となります。ですから、「使用者の責めに帰すべき事由」にはあたらないので労基法26条の休業手当支給をしなくても労基法違反になりません。

ただ、賃金については、会社の休業や欠勤にかかわらず毎月月給を支払うとされ、天災などの不可抗力の場合でも月給を払うという定めになっている場合には、使用者は給料を支払わなければなりません。

【参考】厚生労働省HP

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3版）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014uzs-img/2r9852000001amdb.pdf>

A (2) 雇用保険失業給付の特例措置が実施されており、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でない状態にある労働者について、実際に退職していなくとも雇用保険の失業給付（基本手当）が支給されます。この場合には、ハローワークに、会社（事業主）の休業証明書を提出することや、休業票を持参する必要があります。このような休業票が入手できない場合でもハローワークに相談してください。

また、この雇用保険の失業給付をもらうには、被保険者期間が6ヶ月以上あることなどの要件が必要となります。ただし、事業主が雇用保険料を支払っていないなくとも労働者には雇用保険を受け取る権利がありますから、あきらめずにハローワークで相談してください。

ただし、特例措置の適用を受けると、後に事業が再開されて復職しても、雇用保険の掛け金日数をゼロから始めることとなりますので、注意が必要となります。

【参考】厚生労働省HP

東北地方太平洋沖地震に伴う雇用保険失業給付の特例措置について

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/koyouhoken07.pdf>

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う雇用保険の特例措置に関するQ & A

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014uzs-img/2r98520000017euz.pdf>

**Q 2** 地震や災害での直接の被害を受けませんでした。原子力発電所の避難対象地域に指定されて会社が休業しています。私も県外に避難しています。この場合には、賃金や休業手当はどのようなのでしょうか。屋内待機対象地域の中にある会社の場合はどのようなのでしょうか。

A 法令上避難しなければならない地域に指定されたのですから、災害により休業した場合と同様に取り扱われます。また、屋内待避地域も同様です。この場合には法令上の避難・屋内待避を命じられている場合ですから、事業主にとっては不可抗力となります。労基法26条の休業手当を支払わなくとも労基法違反とはなりません。しかし、このような避難地域・屋内待避の指定は、法令上の措置ですから事業所が災害を受けた場合と同じく、Q1(2)の雇用保険失業給付の特例措置を受けることができます(「福島原子力発電所の影響を踏まえた激甚災害法の雇用保険の特例措置の取扱いについて」平成23年3月28日付職保発0328第1号)。

【参考】厚生労働省HP

平成23年3月28日付職保発0328第1号

福島原子力発電所の影響を踏まえた激甚災害法の雇用保険の特例措置の取扱いについて

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016n92-img/2r98520000016s6m.pdf>

**Q 3** 地震のために東北地方の工場から部品が入手できないとして、私が勤務する東京の工場が休業となりました。東京工場は震災等で直接の被害を受けていません。この場合に賃金や休業手当は支払われるのでしょうか。

A この場合には、会社は原則として賃金を100%支払わなければなりません。東北地方の工場から部品が納入できないというだけでは使用者は賃金支払義務を免れません。例外的に使用者が十分な努力しても部品が入手できないという事情がある場合に限り、賃金を支払わなくても良いこととなります。

賃金を支払わなくても良い場合であっても、休業手当は原則として支払わなければなりません。他工場から部品の仕入れや代替品の購入など使用者が可能な限りの最大限の努力を尽くしても休業せざるを得ないという例外的な場合に限り使用者が休業手当を支払わなくとも労基法違反とはなりません。Q1も参照してください。

**Q 4** 会社から、正午から3時まで計画停電になるから、効率が悪いので一日、休業するとの指示が来ました。この場合には休業手当はもらえないのでしょうか。

A 厚労省は通達と労基法26条の取扱いについて通達を出しています（「計画停電の休業手当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」平成23年3月15日基監発0315第1号）。これによれば、①計画停電の時間帯における事業場が停電することを理由とする休業については使用者の責めに帰すべき事由による休業でなく、休業手当を払わなくても労基法違反でないこと。②計画停電の時間帯以外の時間帯の休業した場合には、原則として使用者の責めに帰すべき事由による休業であり休業手当を支払わなければならないこと。③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ときには使用者の責めに帰すべき事由による休業とはならないとしています。

つまり、計画停電の時間帯だけは休業手当を支払わなくても、労基法違反ではありませんが、計画停電の時間帯以外の時間帯では原則として休業手当を払わなければならないということです。一部に、計画停電がある日は一日休業しても休業手当を支払わなくても良いとする通達だとする企業がありますが、これは通達の誤解です。③の経営上著しく不相当という例外を安易に認めてはなりません。また、停電をしても事業が継続できるのに休業したときは使用者の責任は免れません。

また、賃金については、Q1のとおり、月給制の場合には天災などで一時的に工場が休業した場合であっても支払われるとされていることがありますから、その場合には、その企業のルールに従うことになります。

**【参考】厚生労働省HP**

計画停電の休業手当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

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/other/dl/110316a.pdf>

**Q5 震災により被害を受けたため工場の操業が止まってしまいました。社長も資金繰りに奔走していますが、震災前の給料も支払えないと言っています。この場合には給料は支払ってもらえないのでしょうか。また、工場が原子力発電所の避難地域に指定されている場合はどうでしょうか。**

A 使用者はこれまでの給料は労基法24条により全額支払わなければならないません。

退職した労働者に倒産や事業停止のために給料は支払われない場合には、中小企業については政府が未払い賃金の一部を立替払いをする制度があります（賃金の支払の確保等に関する法律7条）。

被災地域の中小零細企業の場合には休業や廃業の状態になっており、これまでの給料を支払う原資もない事業主もあるでしょう。厚労省は、平成23年3月23日「平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う未払賃金の立替払事業の運営について」（基発0323第3号）を出しています。これは、被災地域の労働者の迅速な救済を図るために、申請書類の簡略化や迅速な処理を行うという内容です。対象は、地震による直接的被害を受けて事業活動を停止し、再開する見込みがなく、かつ賃金支払い能力が

ない被災地域の中小企業です。近くの労働基準監督署に社長と一緒に相談をしてみてください。また、原子力発電所事故で避難地域に指定された場合も同様です。

**【参考】厚生労働省HP**

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う未払賃金の立替払事業の運営について  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000015rt9-img/2r9852000001607y.pdf>

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う未払賃金の立替払事業の運営に当たって留意すべき事項について(平成23年3月30日厚生労働省労働基準局監督課長事務連絡)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016u0v-img/2r985200000172mq.pdf>

**Q6 私の会社は地震や津波の直接的被害を受けませんでした。顧客が激減し、また原料や部品も入手できず、事業を一部休業したり縮小しています。このような中小企業への救済策で活用できるものはありますか。**

A 厚労省は、東北地方太平洋沖地震被害に伴う経済上の理由により事業活動を縮小せざるをえなくなった事業主に、労働者の雇用を維持するために、一時的に休業等を行った場合には、休業手当相当額等の一部（中小企業で原則8割）を助成するとしています。計画停電により事業活動が縮小した場合でも、特例により対象となります。青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県、長野県のうち災害救助法適用地域の事業場では、最近1ヶ月の生産量・売上高等がその直前1ヶ月又は前年同期と比べ5%以上減少していれば対象となります。それ以外の地域は、最近3ヶ月の生産量、売上高等がその直前の3ヶ月又は前年同期と比べ5%以上減少していることなどが要件となります。詳細はハローワークにお問い合わせください。

**【参考】厚生労働省HP**

東北地方太平洋沖地震被害に伴う雇用調整助成金の活用Q&A  
[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/110411\\_qa.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/110411_qa.pdf)

東北地方太平洋沖地震の発生に伴う雇用調整助成金の特例について  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014tr1-img/2r98520000015aw6.pdf>

東日本大震災に伴う雇用調整助成金の特例の拡充について  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000017zyd-img/2r98520000018bau.pdf>

東北地方太平洋沖地震等の発生に伴う雇用調整助成金の特例の実施に係る留意事項について  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014uzs-img/2r98520000018uyz.pdf>

Q 7 私は派遣労働者ですが、派遣先が地震により事業活動を中止しているために、派遣先で仕事できません。この場合に給料はもらえますか。

A 派遣労働者は、派遣元（派遣会社）に雇用されている者ですから、派遣元が派遣労働者に給料を支払わなければならないのが原則です。派遣先が地震で被災して事業活動を休止・停止していても、派遣会社は派遣労働者に給料を支払い、また他の派遣先を紹介する責任があります。ただし、例外的に広域災害のために他の派遣先を紹介することが著しく困難である場合には賃金を払わなくても労基法違反となりません。休業手当との関係はQ 1 と Q 3 も参照してください。

この場合には派遣労働者も Q 1 (2) の雇用保険の特例措置により失業手当の支給を受けることができます。なお、派遣先が激甚災害地域であれば、この特例措置を受けられます。

#### ■解雇や雇止め

Q 8 私が勤務している会社は東京にありますが、東北地方の大震災により部品を調達できなくなったため事業を縮小するとして、1年の有期労働契約を締結・更新して5年以上働いてきた労働者全員を4月末で雇い止めをすと発表しました。正社員も10名を解雇すると言います。(1)雇い止めや解雇は大震災のためですから、仕方がないのでしょうか。(2)有期契約労働者の中には契約期間途中で解雇される人もいます。これは許されるのでしょうか。(3)会社は大震災が理由だから、正社員にも解雇予告手当を支払わないと言っています。請求できないのでしょうか。

A (1) 有期契約労働者が5年以上働いており、恒常的な業務を担当してきたのであれば雇用継続の合理的な期待を有していると言えますから、期間満了ということで雇い止めすることはできない場合もあります。その場合、解雇と同じく、合理的で客観的な理由があり社会通念上相当な場合でなければ雇い止めは無効となります。経営上の理由による解雇は、「整理解雇」と呼ばれます。「整理解雇」は次の4要件がないと違法無効です。①経営上、人員削減の必要性があること、②人員削減について解雇を選択する必要性（解雇回避努力を尽くしていること）、③人員削減について労働者・労働組合と十分な協議を行っていること（手続の相当性）、④被解雇対象者の人選の合理性です。ですから、大震災を理由とする経済上の困難が発生しているとしても、上記の4つの要件を満たさなければなりません。例えば、部品の調達等は他の方法を見つけるよう最大限の努力をすることが求められます。安易な大震災を理由とした整理解雇は認められません。このことは正社員についても同様です。日本の復興を考えた場合、雇用の安定をはかることが企業の社会的責任として求められています。

A (2) 雇い止めではなく、契約期間内の解雇であれば、やむを得ない事由がある場合でなければなりません（労働契約法17条）。この「やむを得ない事由」は、上記の

「合理的で客観的な理由」よりも狭く解釈されているので、雇い止めよりも期間内の解雇は厳しく判断されます。部品を調達できなくなったため事業を縮小するというだけでは、やむを得ない事由があるとはいえず、解雇は許されません。

A(3) 使用者は、労働者を解雇しようとする場合、30日以上前にその予告をするか、予告をしないときは30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなくてはなりません（労働基準法20条）。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」は、解雇予告や解雇予告手当の支払をしなくてもよいとされています。この場合は、事前に労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。このことは業務災害（通勤災害は含みません）や産前産後の休業中などの解雇制限（労働基準法19条）についても同様です。部品を調達できないというだけでは、やむを得ない事由があるとはいえません。会社が解雇予告をしないのであれば、解雇予告手当を請求できます。

なお、Q6も参照ください。

#### ■労働災害・通勤災害

Q9 今回の震災によって事業場内の棚が倒れてきてケガをしました。労災になるのでしょうか。津波により事業場が水没してケガをしたときはどうですか。

A 労災保険が支給されるのは、業務上の災害と認められなければなりません。業務上の災害とは、業務遂行性と業務起因性の二つの要件を満たす場合です。今回の大震災について、厚生労働省は、平成23年3月24日付けで通達を出しています（「東北地方太平洋沖地震に係る業務上外の判断等について」基労管発0324第1号、基労補発0324第2号）。これによると「業務遂行中に、地震や津波により建物が倒壊したこと等が原因で被災した場合にあっては、作業方法や作業環境、事業場施設の状況などの危険環境下の業務に伴う危険が現実化したものとして業務災害として差し支えない」としています。したがって、仕事中に震災や津波によって会社の設備でケガをした以上、労災保険の適用を受けられます。また、休憩時間中であっても事業場において被災したときは業務上の災害となります。

#### 【参考】厚生労働省HP

東北地方太平洋沖地震に係る業務上外の判断等について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014tr1-img/2r98520000015j31.pdf>

東北地方太平洋沖地震に伴う労災保険給付の請求に係る事務処理について（基労補発0311第9号平成23年3月11日）

<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T110316K0010.pdf>

Q10 今回の地震と津波により会社から避難するときに、同僚労働者が壁の下敷きになっていたのを助けようとして、私も手にケガをしてしまいました。労災になるのでしょうか。特に上司に救助しろと指示されたわけではありません。

A Q9の通達によれば、地震や津波により作業場が倒壊して被災した場合はもちろん、工場等から屋外に避難する際に被災した場合や地震によって被災した同僚を救助しようとして被災した場合（事業主の命令がなくても）に労災保険の適用があるとされています。

Q11 通勤途中で、地震と津波にあつて列車が脱線してケガをしました。労災保険を受けられますか。

A 通勤災害とは「労働者の通勤による」災害でケガをすれば労災保険が適用されます。この「通勤上の災害」とは、労働者が、就業に関し、①住居と就業場所との往復、②就業場所から他の就業場所への移動、③住居と就業場所との往復に先行し、または後続する住居間の移動を合理的な経路及び方法により行うことをいいます（労災保険法7条）。Q9の通達では、質問の場合はもちろん通勤災害として労災保険給付の対象となるとされます。車で通勤しているときに地震や津波に巻き込まれてケガをしたときも同じです。

Q12 地震により電車が止まっているために、オートバイで会社に通勤せざるをえませんが、その途中で事故にあいケガをしてしまいました。労災保険をもらえますか。

A 厚労省が平成23年3月24日に「東北地方太平洋沖地震と労災保険Q&A」を発表しています。そこでは、電車が止まっていたために徒歩やオートバイで通勤したが途中で事故により被災した場合も通勤災害となるとしています。また、避難所や宿泊したホテルから通勤し、電車が止まって職場に宿泊してから帰る際の事故も通勤災害となるとしています。様々な事例がこのQ&Aに紹介されていますから、ご参照ください。

【参考】厚生労働省HP

東北地方太平洋沖地震と労災保険Q&A

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000015vli-img/2r9852000001653g.pdf>

## ■震災と派遣切り

Q13 私は派遣労働者として働いていますが、派遣先から「東北地方からの部品が納品されないために派遣契約を解除することになる」と通告されました。派遣会社（派遣元）

に相談したところ派遣先の都合でやむを得ないと言われました。今後、仕事がなくなり、生活できなくなります。どうしたら良いでしょうか。

A 派遣先企業と派遣元との派遣契約（労働者派遣契約）が解除されても、派遣会社と派遣労働者との間の労働契約（派遣労働契約）が直ちに終了するものではありません。派遣会社（派遣元）は派遣労働者に新たな派遣先を確保する義務があります。派遣会社は派遣労働者に給料を払わなければなりません。新たな派遣先を確保することと給料の支払いを要求できます。

また、派遣会社がやむを得ず新たな派遣先を確保できない場合でも、これは使用者側の事情ですから、少なくとも労基法26条の休業手当を支払わなければなりません。

なお、このような場合には雇用調整助成金により一定の助成を受けることができますから、これを活用することを求めるべきです。

**Q14 派遣会社に新しい派遣先の確保をするように求めましたが、派遣会社は、「震災の影響が大きく、新たな派遣先が確保できないので解雇する」と言われました。震災の影響なので、解雇されるのは仕方ないのでしょうか。**

A 派遣会社の解雇の場合であっても、客観的で合理的な理由があり、社会通念上やむを得ない場合でなければなりません（労働契約法16条）。また、派遣会社と派遣労働者との契約に期間の定めがある場合が多いですが、その期間内に解雇するのであれば、上記の要件（客観的で合理的な理由があり、社会通念上やむを得ない場合）よりもさらに厳格に、解雇がやむを得ない場合でなければなりません（労働契約法17条1項）。ですから、単に震災の影響というだけでは、解雇できるものではありません。派遣会社が解雇を回避する努力を十分に行っている場合でなければ解雇はできません。

また派遣会社は、少なくとも労働基準法に従って解雇予告や解雇予告手当の支払う義務があります。

Q8も参照ください。

**【参考】厚生労働省HP**

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/dl/8shishin.pdf>

東北地方太平洋沖地震により被害を受けた派遣労働者への配慮について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000016av1-img/2r98520000016awi.pdf>

東日本大震災に伴う派遣労働に関する労働相談Q&A

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/shinsai0418.pdf>



## ■震災と残業

Q 15 通販会社に勤務して5年目になります。(1)震災が発生して、ケガをした社員を救助したり、停電や火災のため会社事務所を保安警備したりしました。残業代は支払われるのでしょうか。(2)その後、震災の影響で商品遅配が増えるなどしており、顧客からのクレーム対応、配達業者との調整など業務量が増加しています。震災以来、夜中まで残業する日が続いており、上司からは「休日も出勤してくれ」と言われます。残業命令を拒否することはできるのでしょうか。

A (1) 労基法は、長時間労働を防止し、労働者が心身の健康を確保できるよう、①労働時間は原則として1日8時間、1週40時間を超えてはならないこと、②休日は原則として週1回以上与えなければならないことを定めています。労基法は、最低限度の労働条件を定めた強行法規ですから、その基準を下回る労働契約は無効とされます。したがって、時間外労働や休日出勤を指示されても、労働契約上、労務を提供する義務はなく、残業・休日出勤命令を拒否することができます。

しかし、例外として、災害等の臨時の必要がある場合(労基法33条)は、使用者は、残業・休日出勤を命ずることができます。「災害等による臨時の必要がある場合」とは、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合をいい、使用者は、行政官庁の許可を受けて、「必要な限度」で残業・休日出勤をさせることができます。この場合も、使用者は、割増残業代を支払わなければなりません(労基法37条)。

A (2) 労基法33条の「災害等による臨時の必要がある場合」は、単なる業務の繁忙では認められません。本件の場合、「単なる業務の繁忙」の域を出ず、「災害等による臨時の必要がある場合」とは言えないでしょう。

ただ、使用者が残業・休日出勤を命ずることができる二つ目の例外として、36協定の締結・届出がなされている場合(労基法36条)で、かつ、労働契約上、残業・休日労働の義務が発生する場合があります(例えば、就業規則に具体的事由を限定した義務付け規定があるなど)。この場合は、労働契約上、36協定の範囲内で、時間外労働・休日労働の業務命令に従う義務が発生します。36協定には、時間外または休日労働をさせる必要のある具体的事由(例えば、「臨時の受注、納期変更のため」、「当面の人員不足に対処するため」等)、業務の種類、労働者の数、延長時間、休日労働の回数と始終業時刻などを定めなければなりません(労基則16条)。また、延長時間については、「基準時間」が定められており(時間外労働の限度に関する基準「平成10年労働省告示第154号」)、その時間以下でなければなりません。さらに、36協定の範囲内であっても、権利の濫用にあたる場合は許されません。業務上の必要性が認められない場合や労働者がどうしても時間外・休日労働に従事できない事情がある場合は、残業命令は権利濫用になることがあります。36協定や就業規則の範囲を超える、また権利濫用になるという場合は、残業命令を拒否することができ

ます。

## ■震災と不利益変更

Q 16 私の会社は食品製造会社ですが、今回の地震の被災地から原材料の仕入れが比較的多かったため、現在、製造量が低下し、売上げが大幅に下がっています。そのような中、社長から、「この厳しい状況においては、整理解雇もやむを得ないものであるが、みなさんの雇用をできるだけ維持するために賃金を一律カットで対応したい。全員10%減額する。」と宣言し、その月の給料から10%、給料が下がりました。「生活に支障がでるので、もう少し何とかならないのですか」と上司に掛け合ったのですが、「この国難に何を言っているんだ」と相手にされませんでした。ところが、その後、被災地以外の地域から原材料の調達ができるようになって今は通常通りの売上高になっていますが、会社は賃金額を元に戻す様子はありません。この場合でも10%の賃金減額は我慢し続けなければならないのでしょうか。

A 労働者の賃金を切り下げることは、労働条件の切り下げの最も典型的なものの一つです。このような労働条件の不利益変更は、原則として労働者との合意なくできません（労働契約法8条）。したがって、まず、あなたが賃金の10%カットに対し、合意したのかが問題となります。

この点、あなたは、「生活に支障が出るのももう少し何とかならないか」と上司に掛け合っていますので、賃金減額について会社と合意をしていないことは明らかです。

したがって、会社は合意を理由にあなたの賃金の切り下げを正当化することはできません。減額分は、未払賃金となります。

もっとも、労働契約法10条には、労働者の合意によらなくても就業規則の変更により労働条件を下げるができる例外的場合が定められています。具体的には「変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるとき」です。この各要素を総合的に判断して切り下げが有効となると、あなたとの合意なく、賃金カットが可能になります。

なお、賃金を減額すると就業規則の変更がなされていないのであれば、仮に労働者個人との間で合意したといっても、就業規則に定める基準に達していないということで、賃金切り下げの合意が無効となることもあります（労働契約法12条）。

では、仮に賃金カットが有効であるとして、その後売上高が戻っているにもかかわらず、賃金が戻らない場合はどうしたらよいのでしょうか。この場合は、再度、元の賃金額に労使合意がなされる必要があります。

このような合意をするのは、現実問題として、個人では難しいものと思われます。可能であれば労働組合を結成したり、加入するなどして、使用者と交渉するとよいでしょう。

## ■震災と退職勧奨

Q 17 震災の影響で工場が稼働せず、社長から「今、ウチにはあなたの仕事がない。また工場が稼働したら必ず雇うから、当面の間は我慢してくれ。」とされています。どう対応したらいいのでしょうか。

A まず、社長が離職（会社を辞めること）について言及しているのか、休職を命じているのか、確認してはつきりさせてください。

休職の場合については、Q 3を参照してください。

離職について言及している場合には、さらに、解雇なのか、退職勧奨されただけなのか、使用者にはつきりさせてください。

解雇とは使用者側からの一方的な労働契約解約です。これに対して退職勧奨は、労使双方の合意による労働契約解約を目指した使用者側からの申込み（あるいは使用者側が労働者による申込みを誘っているにすぎない場合）に過ぎません。

解雇であった場合については、Q 8を参照してください。

退職勧奨の場合、労働者には退職勧奨に応じる義務はありませんので、自分から簡単に辞めると言わないでください。

退職を受け容れる場合、社長が再雇用を約束するのであれば、「・・・工場が再度稼働したら再雇用する」など、具体的な再雇用時の状況を念書を作成してもらいましょう。このような念書があれば、採用内定が出されたのと同様の保護が期待でき、会社が条件を満たしたのに再雇用しなかった場合に、内定取消の場合として保護が及ぶ可能性があります。Q 18も参照してください。

単に、「業績が回復したら」とか、「再雇用に努めます」といった抽象的な文言では、再雇用を拒否されても保護されない可能性があります。出来るだけ具体的な条件を記載して貰いましょう。

## ■震災と内定取消

Q 18 採用内定を得ていた会社から、今回の震災により事業縮小となったとの理由で、内定を取り消すと連絡がありました。何か対応できないもののでしょうか。

A 採用内定によって労働契約が成立しているため、会社は自由に内定を取り消せるわけではありません。内定の取消は、通常の解雇同様、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められなければ無効です（労働契約法16条）。震災によるとはいえ、事業の縮小を理由とする内定取消ですから、いわゆる整理解雇と同様の要件によって、その有効性が判断されます。具体的には、採用予定人員の削減が必要であること、使用者が内定取消を回避する努力を行ったこと、内定取消対象者の人選が適正であること、対象者と誠意をもって協議したこと、です。

このうち、内定取消回避の努力としては、行政や金融機関が提供している雇用維持のための支援策を利用しているか否か、雇用調整助成金の受給を検討したか否か、とい

った点も問題になります。厚生労働大臣・文部科学大臣連名で、主要経済団体、求人情報事業団体に対し、採用内定を得ている被災地の新卒者が可能な限り入社できるよう要請しているところでもありますので、内定取消を通告してきた会社には、これらの点をよく確認すべきです。

**【参考】厚生労働省HP**

東北地方太平洋沖地震による新規学校卒業予定者などの採用内定取消しなどへの対応を要請しました

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000015qbn-img/2r98520000015qfv.pdf>

**■元請企業被災による下請労働者への自宅待機命令と賃金・休業手当の支払い**

**Q 1 9** 私はA社に雇用され、A社の元請であるB社に常駐して仕事をしています。B社工場が地震の被害を受けたため、B社に常駐する私たちA社従業員には自宅待機命令が出されています。私たちは、A社に対して賃金・休業手当を請求できますか。

A このような場合でも、A社が別の就業場所を指定して就労させることができるのであれば、それをしないで自宅待機を命じたことについて、使用者の責めに帰すべき事由があるといえ、賃金請求ができることとなります。

賃金を支払わなくてよい場合であっても、休業手当は原則として支払わなければなりません。A社内での就労を受け入れるなど、使用者が最大限の努力を尽くしても、労働者の労務を受領することができないという例外的な場合に限り、使用者が休業手当を支払わなくとも労基法違反にはなりません。Q 1、Q 3も参照してください。

なお、B社の被災により、A社が事業活動の縮小を余儀なくされた場合には、雇用調整助成金の利用ができる可能性がありますので、Q 6を参照してください。