

震災・節電対策に伴う人事労務管理の法的留意点と実務

2011年6月30日(木) 於：産業貿易センタービル

東日本大震災と今夏の電力供給不足の懸念から、節電対策として生産・事業活動の見直しや一部停止等を行う際に社員の就労・処遇問題を中心とした人事労務管理が問題となる。その際の法的留意点や具体的実務について、横浜綜合法律事務所の紺野晃男弁護士より解説をいただいた。節電対策における基本的な法的対処の必要性

(休業と賃金手当)

事業者の故意・過失に基づく休業の場合

賃金支払義務 支払義務あり

休業手当 支払義務あり

経営管理上の障害に基づく休業の場合

賃金支払義務 支払義務なし

休業手当 支払義務あり

不可抗力に基づく休業の場合

賃金支払義務 支払義務なし

休業手当 支払義務なし

「経営管理上の障害」とは、厚労省の例示によると、機械の検査、原料の不足、流通機構の不円滑による資材入手難、監督官庁の勧告による操業停止、親会社の経営難のための資金・資材の獲得困難などが該当する。「不可抗力」とは、外部起因かつ不可避な事項が該当する。

就業時間の変更

始業・終業時刻の繰り上げは、就業規則に通常記載される「業務都合その他やむを得ない事情により、始業・終業時刻を繰り上げまたは繰り下げることがある。」等の規定は活用できない。7月～9月等の長期的変更を予定していないため、就業規則の変更が必要(始業・終業時刻は就業規則の絶対的必要記載事項)。サマータイム制も同様。夏季休暇の長期化・休日の分散

(労使協定の例)

第1条 平成23年7月1日から同年12月31日までの間、第2条に定める対象従業員につき、労基法第32条の4に基づき1年単位の変形労働時間制を実施する。

第2条 本協定に定める1年単位の変形労働時間制の対象者は、次のいずれかに該当する者を除き、全従業員に適用する。



(1) 18歳未満の年少者

(2) 妊娠中または産後1年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者

(3) 育児や介護を行う者、職業訓練または教育を受ける者、その他特別の配慮を要する者に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

第3条 特定期間は定めないものとする。

第4条 所定労働時間は1日8h、第1条に定める期間は平均週40hを超えないものとし、始業・終業時刻、休憩時間は次のとおりとする。

始業時刻 午前8時、終業時刻 午後5時

休憩時間 午後0時から午後1時まで

第5条 労働日及び休日は別紙勤務表のとおりとする。

第6条 本協定の有効期間は、平成23年7月1日から12月31日までの6カ月とする。

計画停電による休業における労務管理

厚労省の通達によれば、計画停電の時間帯については賃金も休業手当も不要。計画停電以外の時間帯は賃金支払義務はないとしても、例外を除き原則休業手当は必要になる。

震災・節電対策に伴う有期契約社員の解雇等

震災・節電等による業績落ち込みや生産計画変更は「やむを得ない事由」にあたらなれないと思われるため、期間満了による雇止めが有効となるよう慎重な手続きが必要。

講演終了後、労働法研究会員も含めた労務委員会で講師とさらに質疑応答や意見交換を行った。

(文責 事務局)