

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

杉田貴信



台風上陸で、通勤に影響が 出た場合の賃金の取扱い

1

今年も、台風が日本に上陸し、各地に被害をもたらしています。台風上陸で電車が動かなかったり、又は自動車通勤が困難だったために遅刻や欠勤をした場合、どのような扱いになるのでしょうか。

この場合は、雇用契約の大原則である「ノーワーク・ノーペイ」の考え方によります。

雇用契約は、「労務ニ服スルコト」（労働提供）と「報酬ヲ与フルコト」（賃金支払）との双務契約です。（民法623条）

「ノーペイ」には二つの例外があります。

一つは、会社の責任によって従業員が労働を提供できなかった場合です。この場合、会社は労働基準法第26条の規定により、少なくとも平均賃金の60%以上の休業手当を従業員に支払わなければなりません。

もう一つは、年次有給休暇（労働基準法第39条）です。行政解釈においては、天災地変による休業については会社に休業手当の支払は必要ない（昭23・7・20基収第2483号）と示していることから、自然現象に起因して従業員が労働を提供できなかった場合でも、会社に休業手当の支払責任はないことにな

ります。

よって台風の影響により、遅刻または欠勤した場合には「ノーワーク・ノーペイ」の原則が、適用され、会社が賃金を支払わないことは法的に認められることとなります。しかし、出勤を各従業員の判断にゆだねるような場合、危険だと考えて出勤しなかった従業員を欠勤扱いにして賃金を支



払わないのは、実際問題としては従業員のコンセンサス（＝複数の人の同意）を得ることが難しいところがあります。

そこで対処方法としては、次の方法が考えられます。

そもそも、天災地変の場合の遅刻、欠勤を、賃金の控除対象としない方法です。就業規則に定め

る場合は、次のようになります。

第〇条

次の事由により、欠勤、遅刻又は早退したときは、賃金の取扱い、年次有給休暇日の算定については欠勤等の扱いをしない。

…天災地変、交通遮断その他これに準ずる災害により、やむをえないと認めたととき。

他に、年次有給休暇を有効に消化する有給休暇の「奨励日」とする方法があります。

この際に気をつけるべきことは、有給休暇は法的には従業員に自由に取得させなければならないので、会社が「明日は台風が来るので有給で処理しますから休んでください」と、「命令」をすることはできません。「命

令」ではなく、あくまでも「奨励」となります。

有給休暇の申し出は「任意」であることを強調することはもちろん、「休んでください」ではなく「休んでも構いません」のところもポイントとなります。「休んでください」と言い切ってしまうと、会社が休業を命じたことになり、有給休暇を申請しない従業員に対して「休業手当」（労働基準法第26条）の支払義務が生じてしまうこととなります。

この点、従業員とトラブルにならないように十分理解して、実施することが必要となります。

（杉田労務管理事務所 長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会長）

タイトル・浅井健史
イラスト・伊藤栄章

ホワイト企業推進社会保険労務士協議会は、本年5月に設立された労働基準協会の関連機関「社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング（愛労コン）」の活動趣旨にご賛同いただいた社会保険労務士等で構成される組織です。様々な分野の専門家がこの協議会を通じ、愛労コン、労働基準協会と連携することにより、高度なサービスの提供が可能となります。

愛労コンへの業務のご依頼、または協議会へのご入会は、愛労コン（052-961-0763）までお問い合わせください。