

相談室 Q&A

賃金関係

Q

悪天候による交通機関の混乱を見越して 社員を早退させる場合の賃金等の取り扱い

大雪や豪雨等の悪天候により大規模な交通機関の混乱が予想される場合、社員の安全確保の観点から、特別な事情がない限り早退するよう総務部から促そうと考えています。この際、労働時間や給与の取り扱いはどうすべきでしょうか。過去数回、このような事案がありましたが、いずれも所定労働時間勤務したこととして取り扱いました。就業規則には特段の定めはありませんが、賃金カット等を行うことは可能でしょうか。

(東京都 R社)

A

社員の安全確保が目的であれば賃金を全額支払うことが望ましい。賃金カットを行う場合は、休業手当として当該日の平均賃金の6割が支払われることが必要となる

回答者 宮里竹識 みやざと たけし 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 民法536条について

労働契約において労働者は労務提供義務を、使用者は賃金支払い義務をそれぞれ負っています。しかし、この契約上の義務は必ず実行されるとは限りません。労働者が自己の責めによらず労務を提供できなかった場合、使用者の賃金支払い義務は消滅するののかという問題について、民法536条1項は次のように定めています。「当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を有しない」。これにより、天災等で労働者が労務を提供できなかった場合、労働者・使用者ともに責任はないため、使用者の賃金支払い義務も消滅します。

一方、同条2項には「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない」と定められています。このことから、例えば、会社が在庫管理をおろそかにしたことで工

場がストップして労働者を休業させた場合等、使用者に責任があるときには、労働者の賃金を受け取る権利は存続します。

2. 労働基準法の休業手当

使用者に帰責性がある場合、労働基準法（以下、労基法）26条は「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」と定めています。この労基法26条は、強行法規をもって平均賃金の100分の60までを保障する趣旨の規定で、民法536条2項を排除するものではありません（昭22.12.15 基発502）。この二つの条文の違いについては、[図表1]を参照ください。

3. ご質問のケース

今回のケースは、悪天候により交通機関の混乱が予想される状況で、「会社が労働者を早退させ

図表1 債権者(使用者)に帰責性がある場合の民法536条2項と労基法26条の違い

区 分	民 法 536 条 2 項	労 基 法 26 条
履行できなかった債務の 反対債務の取り扱い	反対債務は存続する（本件の場合、使用者は賃金 全額を支払う）	使用者は平均賃金の100分の60以上の休業手当を支 払う〔注1〕
債権者（使用者）の責め に帰すべき事由の範囲	使用者の故意・過失または信義則上これと同視す べきもの	使用者の故意・過失よりも広く、使用者側に起因 する経営・管理上の障害も含まれる。ただし、天 災事変のような不可抗力〔注2〕の場合を除く

〔注〕 1. 1日の一部を休業する場合、その日の実労働時間分の賃金が平均賃金の100分の60以上であれば、休業手当は不要となる。
2. 不可抗力とは、次の二つの要件を備えたものをいう。
①その原因が事業の外部より発生した事故である
②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてなお避けることのできない事故である

図表2 休業手当が要・不要となる具体例

事例1：平均賃金16,000円、所定8時間中6時間勤務して早退

- ①6時間分の賃金 $16,000 - (\text{時間単価} 2,000 \times 2) = 12,000\text{円}$
- ②休業手当 $16,000 \times 60 \div 100 = 9,600\text{円}$
- ※①12,000円>②9,600円となるため、休業手当の支払いは不要となる

事例2：平均賃金16,000円、所定8時間中4時間勤務して早退

- ③4時間分の賃金 $16,000 - (\text{時間単価} 2,000 \times 4) = 8,000\text{円}$
- ※③8,000円<②9,600円となるため、差額分として1,600円の休業手当の支払いが必要となる

た場合の取り扱いをどうすべきか」ということで
す。

まず、会社の行為に故意・過失は見られないた
め、民法上は会社に賃金を支払う義務はありません（民法536条1項）。しかし、今回のケースは「交
通機関の混乱予想」による早退ですので不可抗力
と判断するのは難しいことから、働いた時間相当
分に対する全額の賃金カットはできないと考えら
れ、労基法上は休業手当の支払いを求められるこ
とになります（労基法26条）。

しかし、休業手当は、〔図表1〕の〔注1〕のとお
り、その日の労働に対する賃金が平均賃金の100
分の60以上支払われていれば不要となり、早退時
間が短いケースであれば、実質賃金カットと同じ
結果になるケースもあります〔図表2〕。

そのようなケースの取り扱いを検討する際、実
務上の手続きコストも検討する必要があります。
休業手当の支払いとする場合、休業手当の金額を
個人別に算出する必要があることや、早退を休業

と処理するための社内申請の事務手続き等、給与
計算および管理業務が煩雑となることが考えられ
ます。

したがって、賃金の満額支給と休業手当の支払
いのどちらを選択するかは、会社主導による早退
の趣旨や休業手当の支給に対するメリット・デメ
リットを考慮した総合判断となります。一般的に
は、社員の安全確保が目的である以上、早退して
も全額賃金を支払うことが望ましいといえます。

なお、これまで同様のケースで満額の賃金を支
給していたものを休業手当の支給に変更するとし
た場合、不利益変更には該当するのではという懸念
が出てきます。しかし、就業規則の定めもなく過
去の事例も数回にとどまるのであれば、賃金を満
額支給するという労使慣行があったとは認められ
ないので、不利益変更とまではいえないと考えま
す。このような場合において就業規則を変更する
際には、労働者に新しい運用を周知するなどの手
続きに不備がないよう注意が必要です。