

社労士から一言～計画停電と労基法26条の休業手当について

全国的に猛暑日が連日続いていますが、皆さん、職場の熱中症対策は万全でしょうか。加えて関西ではいよいよ本格的な節電の夏を迎えています。今のところ電力はなんとか足りているようですが、いざ計画停電で操業停止となった時に従業員の給与はどのようになるのでしょうか。

税理士法人 成長会計研究所

<http://tassei.jp/>

【姫路本社】〒670-0081

兵庫県姫路市田寺東3丁目9-17 101

TEL:079-295-8123 FAX:020-4668-6218

【東京支社】〒110-0005

東京都大東区上野5-7-7 公徳堂ビル

TEL:03-3834-0551 FAX:020-4668-6218

e-mail : info@tassei.jp



税理士法人 成長会計研究所 <http://tassei.jp/>

実は去年の3月15日付けで厚生労働省は次のような通達を出しています。(基監発0315第1号)

- 1) 計画停電の時間帯における事業場に電力が供給されないことを理由とする休業は、原則として労基法26条の使用者の責めに帰すべき事由にあらず、**休業手当を支払う必要はない。**
- 2) 計画停電の時間帯以外の休業は原則として、労基法26条の使用者の責めに帰すべき事由にあたり、**休業手当を支払わなければならない。**

3) ただし、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて休業することが、他の手段の可能性、使用者として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、**計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当しない。**

4) また、計画停電が予定されていたため休業したが、実際には計画停電が実施されなかった場合については、計画停電の予定、その変更の内容やそれが公表された時期を踏まえて判断すること。

労基法26条は、使用者の責め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60%以上の手当を支払わなければならない**と規定していますが、この場合の「使用者の責めに帰すべき事由」は、民法536条2項の「**債権者の責めに帰すべき事由**」よりも広く解釈されており、**天災等の不可抗力を除き、あらゆる経営上の障害を含むもの**と解されています。

しかし、計画停電は昨年の東北地方太平洋沖地震に端を発する電力供給設備の被害等による電力不足から、不測の大規模停電を防止するためのものであり、その結果、計画停電により工場が操業できなくなったような場合には、その休業は「**使用者の責めに帰すべき事由**」には該当しないこととなります。

昨年この通達が出された時には時間給で働く非正規労働者を中心に反発の声が上がりましたが、厚生労働省の姿勢は基本的には昨年と変化はないようです。

しかし注意しなければならないのは、計画停電は実施される時間帯は一部であり、一部操業停止の効率の悪さを理由として計画停電以外の時間帯も含めて休業するような場合は、3)の趣旨から見て、使用者の責めに帰すべき事由として**休業手当を支払わなければならない**ということです。さらに休業させる理由によっては民法536条2項の債権者の責めに帰すべき事由（債権者の故意過失または信義則上これに準じる事由）として、**賃金を100%払わなければならない**場合も出てきます。

(特定社会保険労務士・行政書士 比良さやか)