

災害時に間違いやすい残業や賃金の取り扱い

Index

- 1 災害時でも労務管理は万全に
 - 2 いつもと違う災害時の労働時間管理
 - 3 災害時の賃金の支払いについて
 - 4 その他の対応について
-

1 災害時でも労務管理は万全に

企業が地震や豪雨などに被災したら、経営者は労働者の安全確保と事業の一刻も早い復旧をしなければなりません。ただし、ご用心。焦っているとはいえ、賃金や労働時間などの労務管理をおろそかにすると、意図せず労働者とトラブルになる恐れがあります。

災害時の労務管理は、36協定によらない時間外・休日労働（以下「時間外労働等」）など、災害時特有の決まりがあります。また、被災の程度によって企業に求められる対応も変わってくるので、やや複雑です。早速、確認していきましょう。

2 いつもと違う災害時の労働時間管理

1) 災害時は36協定に関係なく時間外労働等を命じられる？

企業が労働者に時間外労働等を命じるには、労働基準法（以下「労基法」）第36条に基づく労使協定、いわゆる「36協定」の締結・届け出が必要です。しかし、災害などにより臨時の必要がある場合は、36協定に関係なく、労基法第33条に基づく時間外労働等を命じることができます（以下「災害時の時間外労働等」）。

この場合は、事前に「非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書」に時間外労働等を命じる理由や労働者数などを記入し、所轄労働基準監督署に提出して、許可を得る必要があります。許可基準は次の通りです（昭和22年9月13日発基17号、昭和26年10月11日基発696号）。

- ・単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと
- ・急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認めること
- ・事業の運営を不可能ならしめる様な突発的な機械の故障の修理は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な手入は認めないこと
- ・電圧低下により保安等の必要がある場合は認めること

事態が急迫していて事前に許可を受ける時間がない場合は、事後に遅滞なく届け出ることで足りませんが（労基法第33条第1項但し書）、企業が報告した時間外労働等が不相当と認められる場合、所轄労働基準監督署長から相応の休憩・休日の付与を命じられることがあります（労基法第33条第2項、昭和22年9月13日発基17号）。

なお、災害時の時間外労働等の場合でも、休日・時間外・深夜の割増賃金の支払いは必要です。そのため、災害時であっても、手書きの出勤簿などを活用して、実労働時間をできるだけ正確に把握するよう留意しましょう。

2) 災害時の時間外労働等と36協定に基づく時間外労働等は何が違う？

災害時の時間外労働等は、36協定に基づく時間外労働等と異なり、18歳未満の年少者や派遣労働者に対しても命じることができます（労基法第60条、第61条、昭和61年6月6日基発333号）。ただし、妊産婦については、本人が請求した場合、災害時であっても時間外労働等を命じることができません（労基法第66条）。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。