

お知り合いや友人、団体、組織内での転送、回覧を、よろしくお願いします

● 台風による休業やシフト削減に伴う 賃金の支払いについて

最近の台風15号や19号に際して、会社の指示による「休業」や「勤務すべきシフトの停止・別の日への変更」、そして労働者側からは、「出勤出来ない状態に置かれた場合」が見られました。以下は、その際の賃金の扱いについて考慮すべき点についての情報です。

労働基準法第26条(休業手当)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、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない**」としています。

更に、民法第536条では、債権者と債務者、言い換えると、契約上働く権利と義務を持つ労働者と、働かせることに権利と義務を持っている使用者ですが、この「**当事者双方の責めに帰することが出来ない事由によって債務（働く事と働かせて賃金を払うこと）を履行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。**」とされ、

更に、同条第2項では、「**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出来なくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。**(ただし)この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない」と。

つまり、契約を履行出来なくなった場合に、「利益」を得たのなら、相手にその分を渡さなくてはならない!と云って居るのです。

つまり、以上に照らして問題になるのが、**台風による「休業指示やシフトの変更、出勤不能状態による不就業状態」が、働く権利に対して「使用者の責」に当たるかどうか、**

また、そのような事態についての賃金支払いや保証が、労働契約上あるいは就業規則上、規定されていたかも、ポイントになります。

一方的に使用者による「賃金不払い」「賃金のカット」が**不当に行われた場合は、**

その是正と早急な支払い要求、場合によれば、**民法第404条の法定利息5%**も請求することになりますね。また、**労基署への申告(労基法第104条)**も可能です。

なお、**未払い賃金の時効は、2年。退職金は5年(労基法第115条)**です。

.....

C U(コミュニティユニオン)東京 〒170-0005 東京都豊島区 南大塚2-33-10

東京労働会館1階 TEL03-3946-9277 FAX03-5395-3242

お問い合わせ・情報のご提供をどうぞ maezawa-dan@cutokyo.jp 以上