



会員からの相談事例

札幌市医師会顧問弁護士 佐々木 泉 顕
 弁護士 山 田 敬 之

【事例】

私は、内科クリニック（無床）の院長をしております。9月6日未明に発生した北海道胆振東部地震後、道内全域が停電となりましたが、当院のエリアは6日の18時過ぎまで通電しませんでした。6日の早朝の時点で、公共交通機関が動いておらず、停電も開院予定時間までには復電しないことが明らかとなりましたが、当院には非常用電源装置もなく医療機器が動かないので診療不可能と判断し、6日の朝7時に職員全員に、本日は休院する旨の連絡をして休院しました。

- (1) 今回のような大規模停電による休院の場合に、当院は、職員に、9月6日分の給料または休業手当等を支払う義務があるのでしょうか？
- (2) 今回のような休院時に、職員に有給休暇を取得して消化してもらう形（事後的に有給休暇に振り替える措置）をとることはできるのでしょうか？

【回答】

(1) について

今回の休院は使用者であるクリニックに責任があるとは言えませんので、給料も休業手当も支払い義務はありません。

(2) について

現行法では、労働者に時季指定権があるので、有給休暇取得を命じる（事後的に有給休暇に振り替える）ことはできません。

【解説】

(1) について

労働者は、労務を提供した後でなければ、賃金を請求することができません（民法624条1項）。しかし、同項の規定は、任意規定ですので、当事者間の合意により排除することが可能です。他方で、労働者は、「使用者の責めに帰すべき事由」によって労務を提供できなくなった場合には、公平の観点から、使用者に対し賃金を請求することができます（民法536条2項）。「使用者の責めに帰すべき事由」とは、使用者の故意・過失又は信義則上これと同視すべき事由を指すと解されています。

したがって、労働者は、従事する業務が休業となったために労務を提供することができず、その原因が、使用者の故意・過失又は信義則上これと同視すべき事由に該当しない場合には、その場合でも請求できる旨の特段の定めが就業規則等にならない限りは、賃金請求できません。

ただ、賃金請求できない場合でも休業手当を請求できる場合があります。使用者が、その責に帰すべき事由により、労働者を休業させる場合には、使用者は、労働者に対し、休業期間中、休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければなりません（労働基準法26条）。こちらの「使用者の責に帰すべき事由」とは、上述の民法536条2項の「責めに帰すべき事由」よりも広く、使用者の故意・過失又は信義則上これと同視すべき事由だけではなく、最高裁判例（ノース・ウエスト航空事件 最高裁第2小法廷昭和62年7月17日判決）によれば、使用者側に起因する経営、管理上の障害も含むと解されていますが、今回の大地震後に発生した停電を原因とする休院は、いわゆる天災事変等の不可抗力であって、使用者側に

起因するものではないので、クリニックは休業手当の支払義務も負わないことになります。

(2) について

労働基準法39条1項は、使用者は一定期間継続して勤務した労働者に対して、年次有給休暇（以下、年休）を与える義務があると定めています。そして、使用者は、この年休について、原則として、労働者が請求する時季に与えなければならず（同条5項本文）、労働者は、使用者から時季を指定されたうえで、年休を取得するものではありません。

もっとも、労働基準法は、使用者は、労働者が年休を取得する時季について一定の関与が認められており、①労働者が請求した時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に年休を与えることができる（同条5項但し書）ほか、②年休のうち5日を超える分については、労使協定により計画的に与えることができる（同条6項）ものの、使用者が年休について一方的に労働者に対し、時季を指定してその取得を命じることができることを定めたもので

はありません。

したがって、クリニックが、職員の意思に反して一方的に、今回の地震に伴う休院日について年休に振り替えるということではできません。

なお、設問とは反対に、職員の側から、「今回の休院日は年休消化扱いにして欲しい」という申し出がなされた場合はどうでしょうか。この点、年休の意義は賃金を確保しつつ労務提供義務を免除するという点にあることから、休業日等の、そもそも労務提供義務を負わない日については年休が成立する余地はないことになります（昭和24年12月28日基発第1456号、昭和31年2月13日基収第489号）。したがって、休院となった日を年休に振り替える旨の職員側からの申し出に対し、クリニックは応じる義務は負わないことになります。もっとも、クリニックの側が、職員への配慮として、任意にかかる申し出に応じて、年休振り替え処理をすること自体は、年休に関する法の趣旨に反するものではないため、問題ありません（昭和27年7月25日基収第3821号）。

(参照)

民法624条1項

労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない。

民法536条2項

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。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。

労働基準法26条

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。

労働基準法39条1項、5項、6項

(1項) 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

(5項) 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

(6項) 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。