

各 位

平成 23 年 3 月 17 日

千葉市緑区あすみが丘 1-38-6
みどり社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 莊司芳樹
TEL043-294-3876
FAX043-294-6857

震災にともなう労務管理について

東北地方太平洋沖地震、長野県北部地震、静岡県東部地震により、被害を受けられた皆様にお見舞い申し上げます。

また、お亡くなりになられた方々に心よりお悔やみ申し上げます。

今後も余震などが予想されておりますのでお気をつけください。

さて、今回の震災が発生して以来、当事務所には、地震に関連した労務管理上の問い合わせを、多数いただいております。

そこで今回、主だった質問についてまとめましたので、皆様の労務管理に役立てていただければ幸いです。

Q 1.計画停電の実施に伴いその間、休業をしようと思いますが、この場合休業手当を支払わなければいけないか。

A 1.休業手当の支払は必要ありません。

労働局より今回の震災を受けて通達が発せられました。 資料 1

これによれば、

今回の計画停電の時間帯に休業させることは、不可抗力の要件に該当し、使用者の責に帰すべき休業には該当しないため、休業手当の支払の必要はありません。

計画停電の時間帯以外の時間帯の休業は、不可抗力の要件に該当せず、原則として休業手当の支払が必要となりますが、計画停電以外の時間帯のみを休業とすることが、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原則として休業手当の支払は必要ありません。

計画停電が予定されていたが、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、 と に基づき判断します。ただしこの判断は厳密に解釈されると思われるので安易に運用することは避けるべきと考えます。

Q 2 . 社員から電車が止まっているのでタクシーで出社したのでタクシー代を払って下さいといわれたが、支払わなければいけませんか。

A 2 . タクシー代は支払う必要は無い

今回の震災により交通機関が麻痺しており、通常の通勤経路、手段以外で通勤する社員が多いと思われます。

法律上、労働者は会社に労働する義務を負っておりますが、その義務を履行するにかかると費用は、労働者が負担すべきとなっております。

通常支払っている交通費については就業規則等により任意に会社と労働者が取り決めたものであり、それ以上の負担を会社が負担する義務はありません。

但し、法律上の義務が無いとはいっても、無理をして出勤の要請をするという事情を考えると、ある程度の配慮を行うことがベターだと考えます。

Q 3 . 通勤不能の社員について、自宅待機をさせていますが、休業手当を支払う必要はありますか。

A 3 . 賃金は仕事の対価として支払われる、ノーワークノーペイの原則があります。

よって休業手当の支払は不要です。

但し、会社が大事をとって自宅待機を命じた場合には、休業の理由が不可抗力でないかぎり、休業手当の支払が必要になります。

不可抗力であるかの判断基準としては、その原因が事業の外部より発生したものであること、事業主が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ものであること、この2つの要件を備えているかで判断します。

* ご不明な点がありましたらお問い合わせ下さい。