

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています  
ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>

平成 23 年 4 月号

# D プロニュース

ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1 - 15 第二東商ビル5F  
電話：045-226-5482 F A X：045-226-5483  
e-mail: [info@d-produce.com](mailto:info@d-produce.com)  
ホームページ: <http://www.d-produce.com/>

はじめに

このたびの東日本大震災（東北地方太平洋沖地震）で、亡くなられた方に心よりお悔やみを申し上げ、被災されたすべての方々にお見舞いを申し上げます。

社会保険労務士法人D・プロデュース 一同

## 厚生労働省から出された東日本大震災に伴う労働基準法Q & A

東日本大震災（東北地方太平洋沖地震）の発生により、被害を受けた事業場においては、事業の継続が困難になり、または著しく制限される状況にあります。また、被災地以外に所在する事業場においても、鉄道や道路等の途絶から原材料、製品等の流通に支障が生じるなどしています。

このため、厚生労働省では今回の震災に関連し、労働基準法の一般的な考え方などについてQ & Aを取りまとめました。今回公表された第1版では、地震に伴う休業に関する取扱いについて記載されています。今後、賃金や解雇等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項についても、順次更新していくことですが、まずは今回公表された第1版の内容について取り上げます。

### ■Q1

今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

#### □A1

今回の被災により、事業の休止などを余儀なく

された場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っ労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。

### ■Q2

従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今般の計画停電に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。

#### □A2

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われてきた賃金、手当等を、今般の計画停電に伴う休業については支払わないとすることは、労働条件の不利益変更に該当します。このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続をとらずに、賃金、手当等の取扱いを変更する（支払わないこととする）ことはできません。なお、企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払う必要があり、それについてQ4～9において、

最低労働条件として労働基準法第26条に基づく休業手当に係る取扱いを示したものでありますが、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づく賃金、手当等の取扱いを示したものではありません。

■Q3

今回の地震のために、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。また、計画停電の実施に伴う休業の場合は、どうでしょうか。

□A3

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金は、休業等を実施することにより労働者の雇用の維持を図った事業主に休業手当等の一部を助成するものです。今回の地震に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。「経済上の理由」の具体的な例としては、交通手段の途絶により原材料の入手や製品の搬出ができない、損壊した設備等の早期の修復が不可能である、等のほか、計画停電の実施を受けて事業活動が縮小した場合も助成対象になります。本助成金は、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当するか否かにかかわらず、事業主が休業についての手当を支払う場合には助成対象となり得ます。このことは、計画停電に伴う休業であっても同様です。助成金を受給するには、休業等実施計画届を提出するなど、支給要件を満たす必要があります。

■Q4

今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとはでしょうか。

□A4

労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならないとされています。ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、その原因が事業の外部より発生した事故であること、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させる場合は、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故に該当すると考えられますので、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられます。なお、Q2、A2もご覧ください。

■Q5

今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとはでしょうか。

□A5

今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていない場合には、原則として「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当すると考えられます。ただし、休業について、その原因が事業の外部より発生した事故で

あること、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たす場合には、例外的に「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当しないと考えられます。具体的には、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。なお、Q2、A2もご覧ください。

#### ■Q6

今回の地震に伴って計画停電が実施され、停電の時間中を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。

#### □A6

今回の地震に伴って、電力会社において実施することとされている地域ごとの計画停電に関しては、事業場に電力が供給されないことを理由として、計画停電の時間帯、すなわち電力が供給されない時間帯を休業とする場合は、原則として、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業には該当せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反にならないと考えられます。なお、Q2、A2もご覧ください。

#### ■Q7

今回の地震に伴って計画停電が実施される場合、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて1日全部を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。

#### □A7

計画停電の時間帯を休業とすることについては、Q6の回答のとおり、原則として、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられますが、計画停電の時間帯以外の時間帯については、原則として労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当すると

考えられます。ただし、他の手段の可能性、使用者としての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場合には、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて、原則として労働基準法第26条の使用者の責に帰すべき事由による休業には該当せず、休業手当を支払わなくても労働基準法違反とはならないと考えられます。なお、Q2、A2もご覧ください。

## 編集後記(益子)

今回の地震では当社の事務所も大きく揺れて、今までに感じたことのない恐怖を体験しました。私の親戚には宮城県や茨城県に住んでいる人もいて、津波に身体ごと流されながら一命をとりとめた人もいました。幸いにも無事だったのですが、現在も病院や体育館などで避難生活をしています。地震発生直前まで連日報道されていたニュージーランド地震の話題も無くなってしまっていますが、あらためて地震の恐ろしさを実感しています。

また、この影響で東京電力による計画停電が現在行われています。普段の生活のみならず、企業経営においても少なからず影響が出ているようです。不便なことも多く、戸惑うこともあります。テレビで毎日のように映し出される被害地域の惨状や多くの被災者の様子を見ると、とてもこの程度の不満を言える状況ではないなと思えます。企業では今回のDプロニュースで取り上げた休業の問題以外にも様々な労務問題が起きていますが、正確な知識と情報をもとに冷静な対応をして頂きたいと思います。ただでさえ不況の経済情勢の中、さらに生き残りをかけた厳しい経営を迫られることになってしまいますが、ここは労使が、そして日本全体がひとつになってこの困難に立ち向かっていくときかもしれません。こんなときこそ、浮足立たず、冷静に、前向きに考え行動できる企業や人材こそが生き残り、成長できるのかもしれません。

なによりも一日も早い復興を願うばかりです。