

【事務所報 NEWS】

平成 23 年 3 月 15 日

岡経営労務事務所 (社会保険労務士)

経営労務協会 (労働保険事務組合)

TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759 URL

<http://www.okakeiei.jp/>

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

以下の文書につきましては、弊事務所の顧問先様に緊急連絡したものです
一般閲覧者向け文書としての表現が適当でない箇所もございますがご容赦ください

このたびの地震におきまして被災された皆様には謹んでお悔やみとお見舞いを申し上げます
昨日に引き続き人事総務に関連する事項につきまして、追加のご案内を申し上げます

◆従業員が出勤できない・計画停電による休業への対応

今回の大地震により実際に被害に遭われた、あるいは交通機関の運休等で事業所に出勤できない場合、もしくは、計画停電により事業を行うことができず事業所全体を休業する場合の取り扱いについて、一般的な対応を以下にご説明いたします。

1. 事業所全体を休業する場合の賃金について

労働基準法の規定により「使用者の責に帰すべき事由」により休業する場合には、通常使用者には休業手当の支払義務が生じます。ただし、今回の大地震のような「天災地変等、不可抗力によって休業した場合」は、休業手当の支払義務はないとする行政解釈がでています(昭和 23.7.20 基収 2483 号)。

したがって今回のような「天災地変等、不可抗力によって休業した場合」はノーワーク・ノーペイの原則が適用されますが、一定期間は有給休暇や特別休暇による賃金保障が一考されるところです。

2. 遅刻・早退時の対応

交通機関の運休等の諸事情により遅刻早退した場合については、平常時の交通機関の遅延と同様に賃金の支払義務は生じませんが、やはり有給休暇や特別休暇による賃金保障が一考されることです。また、始業・終業の時間を繰上げ繰下げする等の柔軟な対応が可能であるならば、事業所・従業員双方にとって最良の対策を検討する必要があるでしょう。また、計画停電により業務不能となる時間帯が発生する場合についても、昼の休憩時間を延長して終業時刻を繰り下げる等の柔軟な措置を講ずることが望まれます。

3. 今後の対応

今、事業所では比較的短期間(3~4日間)の取り扱いを決め、その後は、計画停電の実施具合、交通機関の運行状況がある程度確定したうえで、あらためて長期的な計画を進めるのが良いのではないのでしょうか。

なお、就業規則に独自の規定がある場合にはその規定が優先されますので今一度ご確認下さい。今後の停電状況等の予測は難しく事態は流動的です。より一層の柔軟な対応が求められるかもしれません。労働局においても今回の地震における取り扱いを検討しているとの情報がございます。新たな行政解釈が発表されましたら改めてお知らせします。