

NSRにゅーす

社会保険労務士法人NSR

大阪オフィス tel 06-6345-3777

神戸オフィス tel 078-371-5120

平成23年東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A (第1版) ~厚生労働省発表 平成23年3月18日版~

このたびの東北地方太平洋沖地震の影響を受け、休業を余儀なくされるなど通常の営業ができない事業場の休業手当などの考え方についてのQ&Aです。

Q1：今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむをえ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きをとらずに、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ので、詳しくは、最寄りのハローワークにお問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページ（www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a-top.html）をご覧ください。