

# 東日本大震災に対する人事・労務緊急対策について

## 第4回目(3月17日 特別追加版 ①)

このたびの、東日本大震災に対する会社(人事労務部門)が行うべき緊急対策について、3回にわけて、情報を提供いたしました。新たな情報がございましたのでご報告いたします。今後の対応についてご参考にしていただければと思います。

### 特別版

#### 計画停電による休業の取り扱いについて

1回目(3月14日配信済み)

- 1) 災害発生初期対応(従業員の安否確認など)
- 2) 被災され負傷された従業員への対応(社会保険)について
- 3) 震災における労務管理 Q&A

2回目(3月15日配信済み)

- 1) 緊急雇用対策
- 2) 内定者への対応
- 3) 資金調達
- 4) 労働保険料の納期延期措置

3回目(3月16日配信済み)

- 1) メンタルヘルス
- 2) 長期休業者への対応

過去のレポートはこちらからご覧になれます。

<http://www.jinji-roumu.com/2011.html>

## 計画停電による休業の取り扱いについて

### ● 会社の責めによって社員に休業を命じた場合について(原則論)

社員に休業を命じた場合の原則ですが労働基準法第26条の定めにより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、休業期間中その労働者に、その平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならないとされております。すでに、第1回目のレポートで述べたように、停電などで会社の営業が難しい場合であっても、原則でお話をいたしますと、会社の都合で社員を休ませる場合は休ませた社員に対して、平均賃金の6割を休業手当として支払わないといけないということになります。

### ● 今回の計画停電により社員に休業させた場合は例外とできる

⇒休業手当を払わなくていい場合がある

ポイント① 計画停電中の休業は、休業手当の支給は不要

ポイント② 計画停電の前後の休業についても、休業手当が不要なることがある。

ポイント③ 計画停電が実施されなかった場合に、休業としてしまった場合でも、休業手当が不要となることがある。

#### ポイント① 計画停電中の休業は、休業手当の支給は不要

今回の地震の影響で、計画停電により会社が業務をすることができなくなった為、社員に休業を命じた場合ですが、2011年3月15日、厚生労働省より以下の通達が発表されました。

こちらの通達によれば、計画停電中については、それを理由に休業しても休業手当の支払いは不要ということです。つまり、その間(停電による休業中)の賃金は支払わなくてもいいということです。

#### ポイント② 計画停電の前後の休業についても、休業手当が不要なることがある。

また、計画停電をしていない休業時間についてですが、通達では「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ときには計画停電の時間帯以外の時間帯も使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当しない」と表現されております。つまり、まさに停電中に休業することはもちろん、その前後などの時間の営業が現実的に難しいような場合は、停電中の時間帯以外の休業についても、休業手当を支払う必要はないということになります。

どこまでが、「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」かは、難しいところです。しかし、例えば、夕方 5 時まで営業する店において、昼の 1 時から 4 時までが計画停電だった場合、4 時から 5 時まで 1 時間だけ店を営業するというのは、現実的ではないでしょう。このような場合は、午後1時から5時までの休業において、休業手当の支払いは必要ないと認められるのではと考えられます。

**ポイント③ 計画停電が実施されなかった場合に、休業としてしまった場合でも、休業手当が不要となることある。**

計画停電が予定されていたが、実際には停電がなかった場合ですが、これについても、**計画停電の予定に合わせて休業を計画していた場合に、直前に停電が回避されたとしても急に営業できるわけではありません。このようなケースも、休業手当の支払いは必要ない**ということです。

**厚生労働省による通達**

(基監発0315第1号 平成23年3月15日)

都道府県労働局労働基準部監督課長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

計画停電が実施される場合の労働基準法第 26 条の取り扱いについて

休業による休業の場合の労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号。以下「法」という。)第 26 条の取り扱いについては、「電力不足に伴う労働基準法の運用について」(昭和 26 年 10 月 11 日付け基発第 696 号。以下「局長通達」という。)の第 1 の1において示されているところである。

今般、平成 23 年東日本大震災により電力会社の電力供給設備に大きな被害が出ていること等から、不測の大規模停電を防止するため、電力会社において地域ごとの計画停電が行われている。この場合における局長通達の取り扱いは下記のとおりであるので、了知されたい。

記

- 1 計画停電の時間における事業場に電力が供給されないことを理由とする休業については、**原則として法第 26 条の使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当しないこと。**
- 2 計画停電の時間帯以外の時間帯の休業は、原則として法第 26 条の使用者の責めに帰す

べき事由による休業に該当すること。ただし、計画停電が実施される日において、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて休業とする場合であって、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法第26条の使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当しないこと。

- 3 計画停電が予定されていたため休業としたが、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、上記1及び2に基づき判断すること。

以上の情報についてのご質問などは、(有)人事・労務までお問い合わせください。

\*\*\*\*\*

#### 有限会社人事・労務

(本社)	(新潟支社) 〒940-0064
〒111-0036	新潟県長岡市殿町 2-3-9-3F (崇徳館内)
東京都台東区松が谷 3-1-12	TEL0258-37-5566 FAX0258-37-5595
松が谷センタービル 5F	
TEL03-5827-8217	(横浜オフィス) 〒212-0058
FAX03-5827-8216	神奈川県川崎市幸区鹿島田 974-13
(e-mail) <a href="mailto:info@jinji-roumu.com">info@jinji-roumu.com</a>	クォーターキューブ新川崎 202
(URL) <a href="http://www.jinji-roumu.com">http://www.jinji-roumu.com</a>	TEL044-522-6580 FAX044-522-6820

日本ES開発協会 (URL) <http://www.jinji-es.com/>