

東日本大震災に対する人事・労務緊急対策について

第1回目(3月14日)

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、情報を提供いたします。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。

1回目

- 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

- 1) 緊急雇用対策
- 2) 内定者への対応
- 3) 資金調達

3回目

- 1) メンタルヘルス
- 2) 長期休業者への対応

東日本大震災に対する人事・労務緊急対策について 1 回目

1) 災害発生初期対応(従業員の安否確認など)

今回のような災害において、会社(人事労務部門)がまず最初にやるべきことは、被災した従業員及び従業員の家族についての情報収集になります。以下が一般的な流れになります。

- ① 会社は、災害で被災した従業員の情報を把握する責任者(一般的には人事部門長)を任命し、緊急連絡報告体制を設置し、これを関係所属上長へ周知する(この際、できれば各所属長へ確認すべき従業員のリストを連絡先とともに配布します)。
 - ② 各所属上長は、責任者からの指示に従い、従業員の安否確認を行い、さらにその従業員から従業員の家族の安否について確認を行う。
 - ③ 各所属上長は、従業員の被災の状況を把握し、責任者へ報告する。
 - ④ 責任者は各所属上長からの報告をもとに、代表者と相談の上、会社としての従業員への対応策を決定する。
- ※ 従業員への対応策としては、「貸付金制度の適用」、「休暇の付与」、「支援金の支給」、「救済物資の収集・発送の支援」、「慶弔見舞金の支給」などが考えられます。
- ※ 実際の安否確認は、被災地・避難所への訪問が必要となってくることもあります。十分に安全の確保をしたうえで、必ずチームを組んで訪問するようにしてください。
- ※ 被災地に入るにあたって、水、食料、防寒具などは現地で調達はできないものとして準備するように心がけてください。被災地の救援・復興活動に支障がでないような行動をとることを第1に考えないといけません。

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>

- ① 今回の震災において厚生労働省は、被災者が医療保険証を提示しなくても、保険扱いで医療機関を受診できるようにすると発表しました。これにより、被災者であれば、氏名や生年月日などを申し出れば、全国どこでも保険証なしで、医療機関で治療を受けることが出来るようになると考えられます。

- ②厚生労働省は、国民健康保険を運営する市町村などの判断で、窓口負担金の減免や納付猶予ができるようにすると発表しました。これにより、被災者が、医療機関で治療を受けた場合であっても、自己負担分が少なくて済んだり、徴収されることが猶予されたり、毎月の保険料の納付を猶予されるようになると考えられます。
- ③厚生労働省は、健康保険においては、保険者の判断により、一部負担金等の減免等及び保険料の納期限の延長等ができること等について、健康保険組合等に連絡したと発表しました。これにより、②同様、健康保険についても、被災者が、医療機関で治療を受けた場合であっても、自己負担分が少なくて済んだり、徴収されることが猶予されたり、事業主が納めるべき毎月の保険料の納付を猶予されるようになると考えられます。
- ④厚生労働省は、厚生年金保険料についても、納付期限の延長及び猶予を行うよう日本年金機構に通知したと発表しました。これにより、②③同様、厚生年金保険についても、事業主が納めるべき毎月の保険料の納付を猶予されるようになると考えられます。

<労災保険について>

厚生労働省は、労災保険給付の請求に係る事務処理に関して、請求書提出時の弾力的取扱い、今回地震に伴う傷病の業務場外等の考え方、相談・請求の把握について都道府県労働局に指示したと発表しました。これは、本来、申請時に必要である代表者印の捺印や医師の診断証明等が、災害により困難であっても、手続きを柔軟に対応するという事です。なお、自然災害による事故による負傷は、原則労災の対象になりませんが、認められるかどうかは個別の案件の発生状況などにより判断されます。被災地においては、現段階では労働基準監督署が閉署している地域も多いと考えられますので、まずは、健康保険で治療を受けその後に、労災保険の手続きをするかどうか検討された方がよいと思います。

* 上記文章は当初リリース(3月14日)したものから一部修正を加えました。

3) 震災における労務管理 Q&A

今回の災害における事業経営のなかで発生しうる労働法の問題についてまとめました。

Q1. 災害により臨時に時間外労働又は休日労働を命じることが出来ますか？

A1. 可能です。災害その他避けることのできない事由があり、臨時に時間外労働または休日労働

をさせることが必要な場合、その必要限度まで従業員に時間外・休日労働をさせることができるとされています。ただし、この場合、事前に所轄労働基準監督署長の許可を受けることが必要です。もし、事態急迫のために所轄労働基準監督署長の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出れば、差し支えありません。なお、年少者(満18歳に満たない者)については、一般労働者と区別して時間外労働及び休日労働は規制されていますが、災害時等の場合は、所轄労働基準監督署長の許可を受けることにより、年少者にも時間外・休日労働・深夜業が認められています。(労働基準法第33条第1項)また、当然ながら割増賃金の支払いは必要となります。

Q2. 災害により「時間外労働・休日労働に関する協定届」(いわゆる36協定)に定める延長可能な労働時間の限度(例/1ヶ月45時間など)を超えて従業員に時間外・休日労働を命じることができますか?

A2. 可能です。災害その他避けることができない事由であれば、36協定に定める時間を超えて従業員に時間外・休日労働を命じることができます。この場合も、事後の届出が必要となります。また、当然ながら割増賃金の支払いは必要となります。

Q3. 従業員から、住宅の修理、家族の安否確認、精神的なダメージの回復のため等の理由で、特別休暇を付与してほしいと言ってきています。付与しなければならないのでしょうか?

A3. 法律上に定めはないので、これらの休暇を与える必要はありません。ですから、新たに特別な休暇を付与する必要はありません。一方、有給休暇として請求された場合には、通常通り、事業の正常な運営の妨げとならない限り、時季の変更はできません(労働基準法第39条)。また、慶弔休暇規程等に災害休暇や見舞休暇がある場合は、その規程に従い、付与することになります。もっとも、緊急事態ですので、可能な限り、有給の休暇を与えることを検討されてはと思います。なお、当然ながら特別な休暇や有給などを与えない場合においても、本人が会社を休むといった場合に強制労働をさせることはできず、ふつうに欠勤扱いとして、その分の賃金を控除することになります。

Q4. 店舗や事務所が倒壊し、営業できません。従業員を休ませないといけません。給与を支払う必要はありますか?

A4. 給与を支払う必要はありません。法律上は、会社の都合で従業員を休ませた場合には、その従業員に対して、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければなりません(労働基準法第26条)。しかし、今回の場合は、自然災害なので、会社の都合ではありません。したがって、災害が直接の理由となって休業した場合は、休業手当の支払いの必要はありません。

一方、お客様が来ないだろう、仕入れができないといった間接的な理由で、店舗や事務所

を休みにすると、休業手当の支払いが必要になると考えます。

Q5. 被災した従業員から、給与の前借をしたいという申出がありました。会社として応じないといけないのでしょうか？

A5. まず、給与を2つに分けて考えます。既往の労働(昨日まで働いた分)の給与は、災害時には従業員の請求があった場合は、給与支払日前でも支払わなければなりません(労働基準法第25条労働基準法施行規則第9条)。次に、働いていない分の給与に関しては、支払う義務はありません。もっとも、会社が善意で前借を認めることは問題がありません。しかし、その前借した金額を給与から返済させる時(天引き)は注意が必要です。貸付金の返済について、従業員本人と同意しているか(最高裁平成2年11月26日判決 日新製鋼事件)、労使間で、「賃金控除の労使協定」が締結されていることが必要になります。

Q6. 計画停電のため、電車の遅延で従業員が遅刻をしてきました。給与から遅刻した時間分を控除してかまわないのでしょうか？

A6. 法律上は、ノーワークノーペイの原則がありますので、遅刻した時間分の給与を控除するのは問題ありません。しかし、交通機関の混乱を考えると、本人の責任とするには酷だと考えます。当分の間は、賃金控除は見送るべきだと思います。ただ、この混乱状態が収まり、大半の社員が時間通りに出勤しているにも関わらず、遅刻してくる社員がいれば、賃金控除の対象にしても問題がないと思います。いつまでが特別措置の期間で、いつからが通常期間とするのか、そのけじめが大事でしょう。

Q7. 従業員から、計画停電のため、子供を預けられなくなり、早退をさせてもらいたいという申出がありました。会社は、これに応じなければならないのですか？また、早退を認めた場合の給与はどのように支払えばよいのですか？

A7. 法律上は、そのような理由で、特別な早退を認める必要はありません。つまり、通常の早退どおりの扱いをすればよく、働かなかった時間の賃金控除を行っても問題ありません。ただ、国としても子どもをもった親に働いてもらおうという方向性を打ち出し、様々な施策を行っています。会社としては、緊急事態ということもあり、できるだけ柔軟に応じることが望まれるでしょう。なお、有給休暇があるのであれば、有給休暇を認めることも検討すべきだと思います。(平成22年4月1日から労働基準法が改正され、事業場で労使協定を締結することにより、年次有給休暇が1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。)

以上、思いつくままにQ&Aを作成しました。細かい事情を考慮しないで、一般論で回答しています。詳細に関しては、(有)人事・労務まで、ご質問ください。

有限会社人事・労務

(本社)

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 5F

TEL03-5827-8217

FAX03-5827-8216

(e-mail) info@jinji-roumu.com

(URL) <http://www.jinji-roumu.com>

(新潟支社) 〒940-0064

新潟県長岡市殿町 2-3-9-3F (崇徳館内)

TEL0258-37-5566 FAX0258-37-5595

(横浜オフィス) 〒212-0058

神奈川県川崎市幸区鹿島田 974-13

クォーターキューブ新川崎 202

TEL044-522-6580 FAX044-522-6820

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