

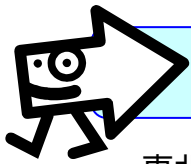
震災に伴う労働基準法等に関するQ & A

communis 通信

発行:コムニスサポート有限会社

〒343-0851 埼玉県越谷市七左町2-241-1-2F

TEL:048-990-7338 FAX:048-990-7339

E-mail: info@cmns.jpURL: <http://www.cmns.jp>

震災に伴い休業する場合の賃金の取り扱いについて

東北地方太平洋沖地震の発生により、多くの企業において事業の継続が困難になり、または著しく活動が制限されています。このような状況において、賃金等の労働条件についてどのように取り扱えば良いのか、Q & A形式でご案内します。

Q 1 . 計画停電の時間帯は事業活動ができません。停電の時間は社員を休業させようと思いますが、休業手当を支払わなければいけませんか？

A 1 . 計画停電の時間帯に休業させることは不可抗力とみなされ、使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しません。そのため、休業手当の支払いは必要ありません。

Q 2 . 計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて1日全部を休業させる場合には、休業手当を支払わなければいけませんか？

A 2 . 計画停電の時間帯以外の時間帯については、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、休業手当の対象となります。

ただし、休業を回避するために他の手段を検討した結果、計画停電の時間帯のみを休業させることが経営上著しく不相当であると認められる場合には、計画停電の時間帯以外の時間帯も含めて休業させても休業手当の支払いは必要ないと考えられます。

Q 3 . 地震の影響で、通勤することが困難な社員がいます。この社員を自宅待機させていますが、お給料はどうすれば良いですか？

A 3 . 通勤が困難であっても、労働日には法的に働く義務があります。そのため、電車が動いていないという理由で出勤できない場合は、ノーワーク・ノーペイの原則により、お給料を支払う必要はありません。

ただし、会社が大事をとって自宅待機させる場合は、労働基準法により休業手当の支払いが必要となります。

Q 4 . 地震の影響で交通機関が乱れ、通常の通勤経路で通勤できない社員がいます。この場合、別途通勤手当を支払わなければいけませんか？

A 4 . 所定の場所へ出勤するためにかかる費用は、基本的には労働者が負担すべきものであるとされています。

したがって、地震の影響により、通常の通勤経路及び手段が利用できない場合であっても、原則として会社は別途通勤手当を支払う必要はありません。

労働基準法第26条「休業手当」

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中に当該労働者に、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。

平均賃金の算出方法：直前の賃金締切日以前3ヶ月間に支払われた賃金総額 ÷ 3ヶ月間の暦日数

今回ご案内したQ & Aはあくまでも一般的な考え方です。事案によっては、厳格に判断が求められる場合があります。また、使用者側に一定の配慮をしていただいたり、労使話し合いで決めていただくことが望ましいケースもあると思われます。詳細につきましては、弊社までお問い合わせください。