

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

地震の際の労務管理における留意点

< 社会保険、労働時間、給与等の取扱い >

発行日：2011年3月16日 No.79

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5
ヒロビル 2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
URL：http://www.ys-office.co.jp

あの巨大地震発生から5日経ちました。

当事務所は職員全員無事で、週明けから業務を通常どおり進めておりますが、どうしても被災者の方や原発の状況等に気が向いてしまいます。

このたびの地震で被災された皆様には、心よりお見舞い申し上げます。

皆様は社員ならびにご家族の安否確認、社内の破損箇所の修復等で大変な数日間を過ごされたかと思えます。

今回は、毎月お送りしている人事労務レポートの臨時版として、地震の際の労務管理上の留意点について思いつくままにまとめてみました。

(1)健康保険について

・今回の震災に伴い健康保険証を提示できない場合でも、氏名、生年月日等を申し出れば医療機関で治療を受けることができるようになりました。

(2)労災保険について

・地震などの天災については、一般的に労災は認められません。しかし、避難行為や作業自体が天災時に被害を被りやすい事情がある場合には業務災害として認められることがあります。

・電車の運休等の事情により、通勤手段や経路が通常と異なる場合でも場合でも、それが合理的な変更であれば通勤災害として認められます。

* 該当すると思われる事由がある場合には、ご連絡ください。

(3)震災当日の帰宅困難となったときの労働時間

・地震当日は電車が動くまで社内や現場で待機をしていた方も多かったと思われます(私も事務所に泊まりました)。この「待機」時間の取扱いですが、勤務場所にいたとはいえ、業務終了後であれば、労働時間にカウントする必要はありません。ただし、その待機時間に何らかの作業をさせているような場合は労働時間とみなされます。

(4)交通機関の混乱等を考慮し、会社の指示で従業員を休ませた場合の給与

・労基法上は会社の都合(指示)で従業員を休ませた場合には、休業手当として平均賃金の6割の支給が最低必要となります。(今回の場合は全額支給する会社も多いと思われます。)

「PCが壊れていて仕事にならない」、「仕事がキャンセルになったので休ませる」といった場合も同様です。

・なお、店舗や事業所の倒壊といった天災による不可抗力の休業については、無給が認められます。

(5) 計画停電による時間帯に一時的に従業員を休ませた場合

・計画停電の時間帯の休業については、会社の都合による休業にあてはまらないため、休業手当 6割支給の義務はありません(3/15 に労働基準局より通達が出されました)。

(6) 本人が子供の保育や住宅の修復等の事情により休暇を申し出た場合の扱い

・使用者の責による休業には該当しませんので、通常の欠勤扱いにしても問題ありませんが、特別休暇(有給)もしくは年次有給休暇を認めるのが妥当かと思えます。早退についても同様です。

(7) 電車の運休等により遅刻または欠勤した場合の労働時間

・労基法上はノーワーク・ノーペイの原則により、遅刻控除をしても問題ありませんが、この場合は本人の責任とするのは酷であり、給与の控除は妥当な措置ではないと考えます。欠勤をする場合も特別休暇(有給)もしくは年次有給休暇を認めるのが妥当かと思えます。

・なお、残業については、入社後 8 時間経過した時点から時間外労働としてカウントすることは可能です。

* 上記の一般的解釈によらず、今回の震災の甚大な被害を考慮し、行政による特例措置が出されることもあります。その際はまたご報告します。

ご質問等がありましたら、山口事務所までご連絡ください。

非常事態ではありますが、自分がそれぞれおかれた環境の中で、できる範囲で行動をし、力を合わせてこの難局を乗り越えましょう。