

発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com



Contents

- 代表より
- 震災に関する労務の取り扱い
- 計画停電と休業手当について
- 通勤経路を変更した場合の取り扱い等
- 雇用調整助成金の活用
- エールからのお願い
- スタッフコラム

鎌倉です。

今朝、テレビで被災地のハローワークで、被災された経営者がインタビューに答えていました。

「会社は津波で浸水してしまった。社員を守ってやりたいが、自分も家も無くしてしまった。雇用調整助成金の説明を受けたけれど、難しい手続きにあっちへ行け、こっちへ行けと言われてもガソリンも入手できないのに行かない。こんな状況ではもう無理だ。でも社員のためにも頑張らなければいけない」

ご夫妻で涙ぐんでいらっしやいました。

自分が何をなすべきなのかと震災以降ずっと自問自答していますが、この映像に、自分が何をなすべきかはっきり見えたように感じました。

勤務先がなくなって給料はどうするのか、解雇になるのか休業になるのか、経営者も解雇にするのか休業にするのか、みんな全く知識がありません。健康保険証、労災証明なくて病院へいけるのか、年金はどうなるのか、これについても教えてくれる人がいなければ誰もわかりません。

エールでは、震災翌日から、ホームページや顧問先企業に対し、労務に関する情報を発信していますが、弊社ホームページ「震災に関する労務の取り扱い」のページには普段の6倍以上のアクセス数があり、電話でのご相談も急増し、労務に関する企業の悩みの深刻な状況を日々感じております。

エールとして顧問先企業のご相談に伝えていくのはもちろんのことですが、出版社や他の支援組織への情報提供、被災地で自身も被災者でありながら、重要な社会インフラである雇用や社保に関する知識を縦横に発揮している社労士仲間に対してエールは社労士会を通じて支援を行って参ります。

個人的にも2人の子供を持つ親として、保育園でも子供の散歩や行事が中止、縮小される中で、子供の心に与える影響や食の安全も気になりますが、平常の有り難さを改めて感謝し、直接の被災地でない我々はできる限り冷静に日常を過ごして行きたいと考えます。

大きな試練ですが、日本の復興は私たち一人一人にかかっていると思います。そして、中小企業の経営者が頑張らなければならないですね。エールでお役にたてるのがございましたらお声かけ頂きたいです。



震災に関する労務の取り扱いについては、弊社HPのHOT TOPICコーナーにて随時、最新情報を更新しております。雇用調整助成金についても最新の情報を発信して参ります。

エールHP：<http://www.sr-yell.com>

← この部分に特集しています。

緊急特集

東北地方太平洋沖地震に関する労務の取り扱いについて

今般、東北地方太平洋沖地震に関する労務の取り扱いにつきまして、多くの企業様からお問い合わせを頂いております、今回、緊急特集として、お問い合わせが多かったご質問をピックアップ致しました。

計画停電と休業手当について

東京電力が計画停電を実施していますが、急なスケジュール発表や実際は停電が実施されないなど混乱が生じています。計画停電は夏以降も続く可能性が高いことから、計画停電時における対応について取り上げます。

労働基準法第26条 休業手当の取り扱いについて

労働基準法には「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、使用者は当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」と定められており、今回の地震による計画停電は“使用者の責に帰すべき事由”にあたるかが問題となります。

厚労省通達 「計画停電が実施される場合の労基法第26条の取り扱いについて」(23.3.15)

計画停電の時間帯について

計画停電の時間帯に休業する場合は、休業する場合、休業手当を支払う義務はありません。ただし、就業規則等に天災地変の不可抗力による休業についても、休業手当を支払うこととしている場合は、労働者との合意、就業規則の変更などの手続を行わなければ、休業手当の支払いが必要となります。

計画停電以外の時間帯について

計画停電以外の時間帯に休業を行う場合は、原則的に休業手当の支払いが必要となります。ただし、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場合には、計画停電の前後の時間帯を含めて、休業手当を支払わなくとも、良い場合があります。この場合は、他手段の可能性の有無や休業回避のためにどれほど努力を尽くしたかを総合的に勘案して判断されます。

- Ex) 停電2時間前に機械を停止しなければ機械の冷却ができず熱によって機械が損傷してしまい、又、機械の立ち上げに相当時間を要する、途中で3時間計画停電が行われると、材料の品質が劣化し商品にならない等の理由によって営業が現実的ではないようなケース

計画停電が行われる予定だったが実施されなかった場合について

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。

休業手当を支払う場合、平均賃金の100分の60以上となっています。平均賃金の算出方法は下記の通りです。

【ご参考】 ~ 平均賃金の算定方法 ~

原則 $\text{平均賃金} = \text{直近3箇月間に支払われた賃金の総額} \div \text{直近3箇月間の総暦日数}$

賃金の総額 労働の対象として支払うすべてのものをいう。通勤手当・残業代等も含まれます。
総日数 3箇月間の暦日数で数えます。(所定労働日数ではありません。)

【例】末メの会社	1月 300,000円	暦日数 31日	
	2月 320,000円	暦日数 28日	970,000円 ÷ 90日 = 10,777.77円
	3月 350,000円	暦日数 31日	平均賃金
	970,000円	90日	

最低補償 時給・日給による場合は、原則の式と最低補償額を比較し、高い方の金額が平均賃金となります。

$\text{直近3箇月間に支払われた賃金の総額} \div \text{直近3箇月間の総労働日数} \times 0.6$



休業手当を計算する場合は1日につき、<上記で算出した平均賃金> × 60%となります。

通勤経路を変更した場合の交通費の取り扱い

計画停電の影響で社員が経路を変更した場合の交通費を支給する必要があるかどうかについては、通常経路の交通費を支払っていれば、これを超えて支給するという法的義務はありません。実務上の対応が企業ごとにわかれると思いますが、もし、支給するのであれば、他の路線、タクシー、新幹線の使用も考えられるため、上限や基準を設けておく必要があるでしょう。

通勤経路の変更と通勤災害事故の取り扱い

緊急事態で、通勤経路の変更を余儀なくされた社員も多いと思います。このような場合に事故でけがをしたとき、労災(通勤災害)として扱われるかどうかについては、このようなケースでは、通勤時の事故について原則として労災申請が可能です。

また、企業が用意した宿泊施設(ビジネスホテル等)から出勤されているケースがあるかもしれません。このような場合は、やむをえない事情で就業のために一時的に住居を移していると考え、同様に通勤災害の対象です。

勤務の繰り下げを行った場合の残業時間の取り扱い

計画停電に伴って、始業・終業時刻を繰り上げ、繰り下げする企業も多いと思われます。たとえば9時~18時の企業が、1時間繰り下げて10時~19時の勤務とするような場合、同じ8時間勤務ですので時間外手当の支払いは生じません。

計画停電による休業に休業手当を支払った場合の

雇用調整助成金の活用について

神奈川、東京で震災による直接的被害がなかった場合でも、計画停電の影響等で休業や一部休業されている企業はあります。計画停電の影響等によって休業を余儀なくされ、社員に給与(休業手当)を支払う場合は、「雇用調整助成金」(中小企業では、「中小企業緊急雇用安定助成金」)が活用できます。

雇用調整助成金とは？

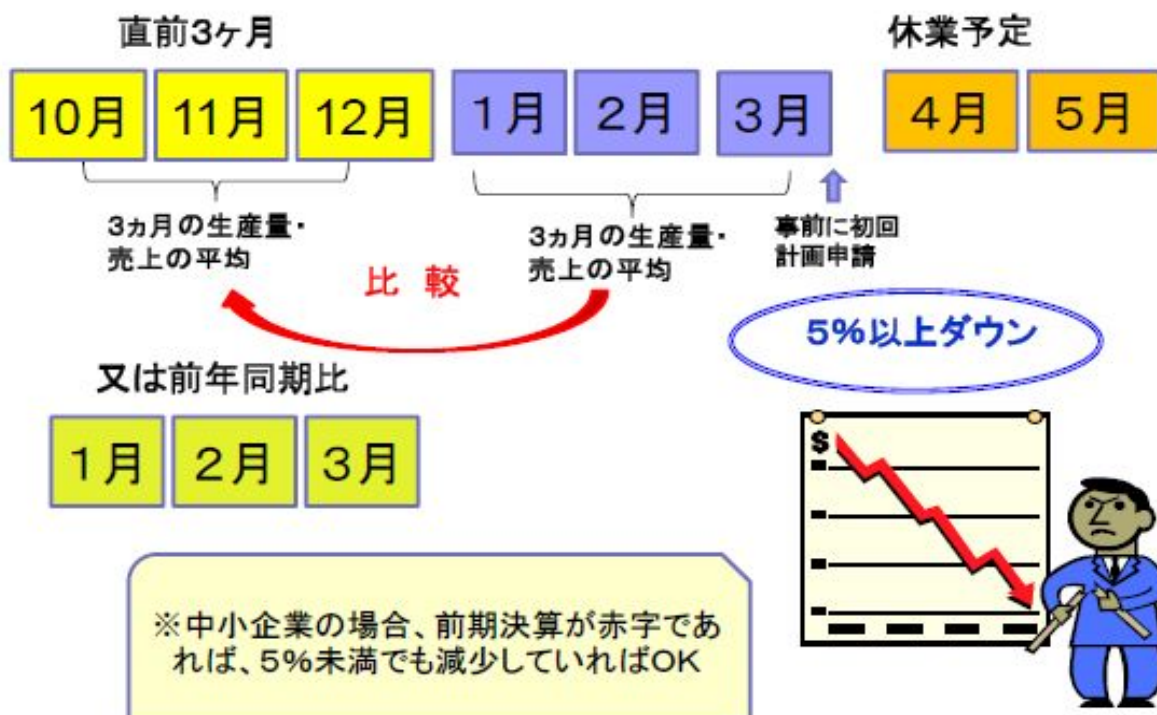
経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、社員の雇用維持のため休業手当を支払って休業を行った場合に、休業手当の2/3(中小企業は4/5)が、助成金として支給されます。

支給要件は？

売上または生産量が直近3ヵ月とその前3ヵ月(または前年同期比)で5%以上下がっていることが要件になります。(直近の決算が赤字の企業は5%未満の減少でも可)

※支給要件の被災地の特例措置

災害救助法適用地域(青森県・岩手県・宮城県・福島県・茨城県)に所在する事業所の場合は、今回地震に伴う経済上の理由により、**最近1ヶ月の売上高が前年同期と比べて5%以上減少していれば対象となります。**この地域においては6月16日までの間については、上記の取り扱いおよび事前に計画届を提出していたものとして取り扱う特例措置があります。



◆雇用調整助成金の活用事例

下記のような休業において、休業手当を支給して社員を休業させる場合に活用できます。

- ・交通手段の途絶による休業
(従業員が出勤できない、原材料の入手や製品の搬出ができない、来客が無い など。)
- ・事業所、設備等が損壊し、早期の修復が不可能な場合の休業
(修理業者の手配や部品の調達が困難 など。)
- ・風評被害による休業
(観光客減少、農産物の売上が減少 など。)
- ・計画停電による休業

Q&A

Q1: 当社では、既に中小企業緊急雇用安定助成金を活用していますが、地震の影響により休業を行う場合も助成対象となりますか？

A1: 助成対象となります。事前に計画届の提出利用している事業主が上記により休業を行う場合も対象となります。

Q2: 直近3ヵ月とは？地震発生から3ヵ月の売り上げを見なければならぬのですか？

A2: 3月が含まれていれば大丈夫です。具体的には1, 2, 3月の売上と10, 11, 12月の売上(もしくは前年1, 2, 3月)で比較して5%以上下がっているかを見ます。
左頁の図をご参照ください。

Q3: 3月の売上が確定しないと申請できませんか？

A3: 3月は見込みで申請しても仮受付してもらえます。あとから月次の確定書類を提出することになりますが結果的に5%以上下がっていなかった場合は取消されます。

Q4: 計画停電で労働時間の一部のみ休業でも助成金は活用できますか？

A4: 活用できます。ただし、途中の中抜けのような場合は利用できません。

【利用できない例 所定労働時間9:00~18:00】



上記の場合、15:00以降も休業としなければ、助成金の対象とはなりません。

※ エールからのご連絡

手続きをご依頼いただいている顧問先企業様には、改正後の健康保険料率および介護保険料率に基づく個人別の社会保険料一覧表を、3月中に別途ご案内させていただいております。社会保険料を翌月控除されている企業様は、給与計算の際、保険料の変更をご確認ください。

入退社・扶養削除のご連絡のお願い

春は人の動きが多くなる季節です。

退職する従業員または、新しく入社する従業員がいらっしゃる場合はお早めに弊社までご連絡下さい。（健康保険証は弊社が手続きをしてから発行まで2週間ほどかかります。）

また、健康保険の被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。保険証を回収し、弊社までご連絡下さい。

昇給・降給等の賃金の変更のご連絡のお願い

給与の昇給・降給・給与カット・賃金体系の変更（時給 月給 など）・諸手当（通勤手当を含む）の変更・役員報酬の変更・休業手当の支払などがある場合は、お手数ですが、必ずご連絡下さいませようお願い致します。大幅な変更がある場合は、標準報酬月額の見直し（月額変更届）が必要です。ご連絡をいただかないと変更手続きが遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになる場合がございますので、ご連絡漏れないようお願い致します。

スタッフコラム

今月のコラム
は、鈴木が
担当します。



この度の東日本大震災により被災されたみなさまに謹んでお見舞申し上げます。一日も早い復旧とみなさまのご健康を心からお祈り申し上げます。

今回の地震は、ただ強く揺れただけでなく、それに伴う津波の激しさが非常に被害を大きくしている原因といえるでしょう。建物や車、船など簡単に運んでしまう津波の恐ろしさを改めて感じさせられました。さらには原子力発電所の放射能漏れという事態まで発展し、これまでの想定をはるかに上回る影響が出ています。計画停電もその一つであり、被災地を含め、非常に広範囲の地域が停電により不自由な生活をせざるを得ない状況になりました。特にガソリン不足については非常に深刻となり、ガソリンスタンドに1時間以上待っても在庫切れで給油出来ない事態もあり、個人生活や企業活動および救援活動にも支障が出てしまっていました。横浜市内では、今は供給量が増加し、落ち着きを取り戻しつつあります。

このような状況の中、企業でも計画停電の影響はあり、停電中は業務が滞ってしまう事態が発生しています。お問い合わせが多く非常に関心の高かった休業に関する取扱い、雇用調整助成金の取扱いを今回特集として掲載しました。これからもメールでは最新の情報を収集し、顧問先企業に発信していきます。ご不明な点がございましたら何なりとお問い合わせください。

企業としてこれから先を考えた場合、ただ休業するのではなく、これから先を見越して取り掛かることが出来なかった業務や確認作業に取り組むこともまた必要なことだと感じています。