

## 東北関東大震災における労務対応について

今般の大震災に関する労務対応のお問い合わせをいただいておりますが、現在、厚生労働省からの具体的な見解はほとんどなく、現時点では過去の通達や阪神大震災のときの解釈を参考にして対応するしかないという状況となっております。

計画停電による休業の際の賃金取り扱いについては3月15日に労働基準局より、以下の3点が通達で発出されております(厚生労働省のHPに掲載)。また、現時点で発出されている震災による労災適用に関する通達もあわせてご案内いたします。詳しくは、当事務所までお問い合わせくださいませ。

### 計画停電が実施される場合の休業手当の取り扱いについて

「平成 23 年 3 月 15 日 厚生労働諸労働基準局監督課長 発 通達」

- 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適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。

### 地震における怪我等の労災の取り扱いについて

業務中に地震が発生し、怪我をした場合等の労災の取り扱いについても、地震当日の3月11日に「東北地方太平洋沖地震に伴う労災保険給付の請求に係る事務処理について」という通達が発出されております。この通達では今回の地震に伴い、労働者が被災した場合の労災保険給付の請求にかかる業務上外の考え方については、平成7年1月30日付けの事務連絡「兵庫県南部地震における業務上外等の考え方について」に基づいて判断を行って差し支えないとしています。地震により、業務遂行中に建物の倒壊等により被災した場合や、業務災害と同様、通勤に通常伴う危険が現実化したものと認められれば、通勤災害となるとのことです。

### ☞【解釈と労務アドバイス】

通達では、震災(が原因となる計画停電)については、会社は不可抗力だから休業手当(平均賃金の6割以上)の支払い義務はないとなります。ただ、労働者責任でもありませんし、今後の労使の円滑な関係を考えても、労使の話し合いの上で、可能である限りの多少の手当等を支払うという対応が望ましいと考えます。

また、電車遅延や本数減少による混雑での遅刻の対処ですが、「ノーワーク・ノーペイ」の原則でみれば、遅刻した時間を控除することは法違反ではないとされています。一般的な考えとしては、控除された額の損害賠償は、本人が直接、交通機関に請求することになります。ただ、今回は、事故ではなく交通機関に非がないため、請求はできないでしょう。こういった状況の中、何とか乗り継いで出勤してきた社員には労的な意味を考え、今の時点では遅刻分の控除は控えている会社がほとんどではないかと思われま

以上となります。