

大震災の影響で労働者を休業させたら、どうなる？

労働基準法では、「使用者の責めに帰すべき事由」によって従業員を休業させた場合、1日につき平均賃金の60%以上の休業手当を支払わないといけない、ということになっています。

では今回の東日本大震災による、直接・間接的な被害が理由の休業については、「休業手当」の支払は必要なのでしょうか？ 判断のポイントを解説します。

●事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させた場合●

直接的な被害を受けた場合には、休業の原因が「事業主の関与の範囲外」のものであり、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故に該当すると考えられますので、原則として「使用者の責に帰すべき事由による休業」には該当せず、**休業手当を支払わなくても違法ではないと考えられます。**

●原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させた場合●

地震で、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていないが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させた場合は、**原則として「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、休業手当の支払いが必要と考えられます。**

ただし、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、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、休業手当の支払が必要ないと判断されることもあります。個別のケースについては、ご相談下さい。

【計画停電時の休業は？】

計画停電の時間帯は、原則、休業させても「休業手当を支払う必要がない」という通達が厚生労働省から出ています。たとえば、①は通常勤務にし、②は計画停電のために休業させ、③も休業させた場合はどうなるでしょう？



①通常賃金支払義務(実際に働いた部分については、当然、賃金支払の義務があります)

②原則、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 →つまり、休業手当を支払う必要はない

③原則、使用者の責めに帰すべき事由による休業には該当する →つまり、休業手当を支払う必要がある

と、なります。ただし、③につきましては、②のみ休業させ、③で勤務させることが難しい工場のラインなどでは、③の部分も「休業手当の支払が必要ない」時間になります。個別のケースについては、ご相談下さい。

休業手当の支払が必要かどうかの判断には、色々な要件がありますので、ご不明点はお問い合わせください。要件を満たせば、休業手当を支払うことによりもらえる助成金もあります。

災害発生時に活用できる公的支援制度

◆生活を支え、暮らしを立て直すために

今回のような大震災・大災害が発生した場合、被災者の生活を支え、少しでも早く暮らしを立て直すために、様々な公的支援制度を活用することが考えられます。

公的支援を受けるためには申請が必要となるため、知らないと活用できないままになってしまいます。被災地以外の方も、いざという時のために頭に入れておきたいものです。

◆「生活資金」と「住宅再建」

被災してまず困ることとして、生活資金の工面が挙げられますが、生活資金を国が無利子で貸してくれる「生活福祉資金（緊急小口資金）」を利用することができます。

本来は低所得者向けの制度ですが、今回の大震災に伴う特例で、被災者は、所得に関係なく原則として10万円以内（世帯内に死亡者や要介護者がいる場合等は20万円）まで融資が受けられるようになりました。

また、災害が起こった際に重要な問題となるのは住宅再建です。阪神・淡路大震災を契機に作られた「被災者生活再建支援制度」では、住宅の被害状況や再建方法に応じて、最大で300万円まで支給されます。

◆社会保険制度の活用も

その他、社会保険制度の活用も重要です。健康保険では、怪我などで働けない場合に最長1年6カ月間、傷病手当金として収入の3分の2が支給されます。地震に伴う怪我なども対象となり、また、要件を満たせば遺族年金や障害年金などの支給対象にもなります。

業務中・通勤中の怪我などが対象の労災保険は、原則として自己負担なしで治療が受け続けられるなど、補償が手厚い制度です。ただし、業務との因果関係が必要なため、「地震が原因であれば対象外」と思われがちですが、作中に地震による建物倒壊などで被災した場合も、仕事の環境がもともと危険だったとして労災が適用された事例が過去に多くあります。

◆労災保険に関するQ&A

厚生労働省は、「作中に地震や津波に遭い、ケガ

をされた（死亡された）場合には、通常、業務災害として労災保険給付を受けることができます」などとする労災保険に関するQ&A (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000169r3.html>) を発表し、また、労災認定を行う都道府県の労働局に対し「天変地異による災害なら業務起因性がないといった予断をもたないように」といった注意を促しています。

公的支援制度も、被災直後の当事者は考える余地がないことが多いので、周りの方が制度を理解したうえで、アドバイスしてあげることも必要です。

最も多い転職理由は「会社の将来性が不安」

◆3年連続で「会社の将来性が不安」が最多

株式会社インテリジェンスから、「転職理由調査（2011年上期版）」（転職希望者16,914人が回答）の結果が3月上旬に発表されました。

転職理由として「会社の将来性が不安」が3年連続で最多となりましたが、業種によって転職理由に特徴があるようです。

◆転職理由のトップ10

全体の転職理由トップ10は、次の通りです。

- (1) 会社の将来性が不安 (12.8%)
- (2) 他にやりたい仕事がある (11.4%)
- (3) 給与に不満がある (8.0%)
- (4) 専門知識・技術を習得したい (5.9%)
- (5) 残業が多い・休日が少ない (5.0%)
- (6) 倒産・リストラ・契約期間満了 (4.7%)
- (7) 業界の先行きが不安 (4.2%)
- (8) 幅広い経験・知識を積みたい (4.1%)
- (9) 市場価値を上げたい (2.9%)
- (10) U・Iターンしたい (2.6%)

◆割合が増えている転職理由は？

前述の通り、トップは3年連続で「会社の将来性が不安」でしたが、前回調査に比べ1.9ポイント減少しています。

逆に、「他にやりたい仕事がある」「給与に不満がある」「残業が多い・休日が少ない」「業界の先行きが不安」と回答した人の割合は増えています。

◆業種別に見るとどうか

業種別に見てみると、「IT・通信・インターネット」では、「専門知識・技術を習得したい」が、全体の平均値を2.6ポイント上回る8.5%でした。また、「幅広い経験を積みたい」や「市場価値を上げたい」なども高い割合の回答率です。つまり、他の業種に比べて、スキルアップを志向する社員の方が多くいます。

また、「メーカー」では、「U・I ターンしたい」が他業種に比べ多くありました。これは、「都心から離れた工場勤務の人が多いためではないか」と分析されています。

そして、「メディカル」では、「業界の先行きが不安」、「金融」では「顧客のためになる仕事がしたい」、「メディア」では「残業が多い・休日が少ない」と回答した割合が他業種に比べて多くなっています。

企業における「手当」支給の実態

◆厳しい経済状況下における「手当」の扱い

みずほ総合研究所から、「社員の手当」に関するアンケート調査の結果が発表されました。このアンケートでは、厳しい経済状況下において、多くの企業で「社員の手当」にシビアになっている様子が見えられます。

この調査は同社の会員企業に所属する役職員24,015名を対象に実施し、779人が回答しました。

◆多くの企業に「手当」が存在

まずは、各手当の存在についてですが、「自社に制度として存在する」と回答した人の割合は、次の通りでした。

- ・「通勤手当」…96.8%
- ・「役付手当」…83.2%
- ・「出張手当」…82.7%
- ・「家族手当」…72.1%

◆「厳格化・削減等」の割合は？

次に、最近3年以内における各手当の支給条件について尋ねたところ、「厳格化・削減等」を実施した割合は次の通りでした。

- ・「出張手当」…14.1%
- ・「役付手当」…6.6%
- ・「家族手当」…5.5%
- ・「通勤手当」…5.1%

削減の理由としては、上位から、「経費削減の一環」「社員の処遇の平等化」「給与への一本化」「賞与への反映」「支給対象者の増加」などとなっています。

◆各企業が何を重視していくか

上記4つの手当以外に、ここ3年で廃止・縮小された手当は、上位から「資格手当」「営業手当」「住宅手当」「単身赴任手当」「特殊勤務手当」「皆勤・精勤手当」「地域手当」「国内赴任手当」「灯油手当」「技能手当」「海外赴任手当」「地方手当」などとなっています。

今後も、多くの企業において、仕事・業務とは無関係な手当についてはさらに廃止・削減の方向に向かうかもしれませんが、各企業が何を重視するか良く考え、社員のモチベーションアップにつながるような手当支給の仕方が必要なのではないでしょうか。

4月からの社会保険関係の制度改正

◆「協会けんぽの保険料率」の改定

先月号でお知らせしたとおり、協会けんぽにおける保険料率が、平成23年4月給与天引き分から、全国平均で9.50%（従来は9.34%）に引き上げられ、愛知県は9.48%となります。

◆「出産育児一時金制度」の見直し

出産育児一時金の支給額は、引き続き「原則42万円」となっていますが、直接支払制度を継続したうえで、小規模施設などでは「受取代理」（妊婦などが、加入する健康保険組合などに出産育児一時金の請求を行う際、出産する医療機関等にその受け取りを委任することにより、医療機関等へ直接出産育児一時金が支給される）が制度化され、窓口での負担軽減が図られています。

◆在職老齢年金の支給停止基準額の改定

在職老齢年金の支給停止の基準額について、「47万円」が「46万円」に改定されました。

なお、支給停止の基準額は、賃金の変動などに応じて自動的に改定される仕組みとなっており、平成23年度については、平成22年の名目賃金の下落（マイナス2.0%）により、「47万円」が「46万円」に引き下げられました。

平成 23 年 4 月 1 日から高齢者雇用関連の助成金（定年引上げ等奨励金）の取扱いが一部改正されました。その概要をご紹介します。



● 高齢者雇用モデル企業助成金(廃止)

高齢者雇用モデル企業助成金は廃止されました。

ただし平成 22 年度末までに、職域拡大等計画を申請している場合は、いままでどおり「高齢者雇用モデル企業助成金」を受けられます。

● 中小企業定年引上げ等奨励金(改正)

平成 22 年度末をもって、「65 歳安定継続雇用制度」の導入事業主に対する奨励金が廃止され、代わりに、4 月 1 日より、「希望者全員を対象とする 65 歳以上 70 歳未満の継続雇用制度」を導入する事業主も新たに奨励金の支給対象になりました。

つまり、今までは、「希望者全員を対象とする **65 歳まで契約期間の切れない継続雇用制度**」を導入する必要があったのですが、**今後は、たとえば 1 年ごとであっても、最終的に 65 歳以上まで継続雇用が可能になれば、助成金の対象になります。**

<改正後の支給対象事業主>

次のいずれかの措置を講じ、6 か月以上経過している中小企業事業主（雇用保険の被保険者数が 300 人以下の事業主）が対象になります。

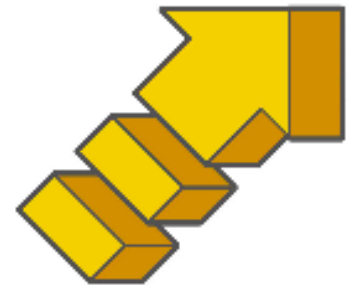
(1) 60 歳以上 65 歳未満の定年を定めている事業主

- ①65 歳以上への定年の引上げ ②定年の定め廃止
- ③希望者全員を対象とする 65 歳以上まで継続雇用制度の導入

(2) 65 歳以上 70 歳未満の定年を定めている事業主

- ①70 歳以上への定年の引上げ ②定年の定め廃止、
- ③希望者全員を対象とする 70 歳以上までの継続雇用制度の導入

※ 実施した措置の内容及び企業規模に応じ一定の額が支給されます。



● 高齢者職域拡大等助成金(新設)

「希望者全員が 65 歳まで働ける制度」か「70 歳まで働ける制度」の導入にあわせて、**高齢者の新たな職域拡大や雇用管理制度の構築に取組み、高齢者が働き続けることができる職場の整備を行った場合、その取組みの実施に要した費用の3分の1に相当する額(500 万円を上限)**が支給されます。

お仕事
カレンダー

- 5/10 ● 一括有期事業開始届の提出
(建設業)
主な対象事業:概算保険料 160 万円未満
かつ請負金額が 1 億 9000 万円未満
- 4 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 5/31 ● 4 月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付

- 5/31 ● 自動車税の納付
- 3 月決算法人の確定申告・9 月決算法人の中間申告
- 6 月・9 月・12 月決算法人の消費税の中間申告
- 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付

あとがき◆当事務所より 東日本大震災から一月半たちますが、いろいろと影響が出ています。休業の必要が出てきた事業所様など、お困りの事業主様がいらっしゃいましたらどうぞご紹介ください。◆毎年恒例の55歳対象の定年前セミナーの季節がやってきました。今年の55歳はどんな方たちだろうかとワクワクします。セミナー開催日は携帯電話に出られないこともあります、なにとぞご容赦ください。