

東日本大震災に関する雇用・労働関係の特例措置

この度の東日本大震災により、多くの事業所が甚大な被害を被ったことから、労働基準法に関する具体的な適用事例が出され、雇用や労働に関するさまざまな特例措置が設けられています。

経済を支えている企業活動が衰えてしまうことは、日本全体にとって大きな打撃となります。今回のような非常事態にこそ、このような特例措置をより多くの企業にご活用いただき。企業活動の存続や雇用の維持に努め、復興への足がかりにさせていただきたくれば幸いです。

労働基準法の適用に関して

事業のやむを得ない休業に伴って従業員を休業とするときには、極力従業員の不利益を回避するよう努めなければなりません。地震による影響で休業する場合の賃金の支払いなどについて、Q & A をまとめました。

Q. 今回の震災によって事業の休止を余儀なくされています。

やむを得ず休業とする場合には、どのようなことに心掛ければよいのでしょうか。また、その場合もやはり従業員に賃金を支払わなくてはならないのでしょうか。

A. 労働基準法第 26 条によると、「使用者の責めに帰すべき事由」による休業は休業手当として平均賃金の 100 分の 60 以上の支払いが必要となります。ただし、天災事変等の不可抗力の場合は「使用者の責めに帰すべき事由」には当たらず、休業手当の支払義務もありません。今回の震災は天災事変による不可抗力ですので、休業手当を支払わなくても違法ではないということになります。

Q. 具体的には、どのような場合に休業手当の支払義務が免除されるのでしょうか。

「天災事変」の影響であればどんな場合でも休業手当は支払わなくてよいのでしょうか。

A. 震災の影響と一括りに言っても、すべての事業所において無条件に休業手当を支払わなくてもよい、というわけではありません。それでは、実際にはどのような場合に「使用者の責めに帰すべき事由」とされ、また「事業主の責めに帰すべき事由」に当たらないと判断されるのでしょうか。具体的な事例を以下に挙げます。

事業所の施設・設備が直接的な被害を受けた場合 → ○ 支払の義務なし

今回の震災で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために事業の全部又は大部分の継続が不可能となった場合は、休業手当の支払いの義務はありません。

取引先や道路が被害を受け、仕入れやの納入が不可能となった場合 → △ 総合的に判断

原則として「使用者の責めに帰すべき事由」による休業とされますが、

①その原因が事業の外部により発生した事故であること

②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であること

この2つの要件を満たす場合には、例外的に「使用者の責めに帰すべき事由」による休業とされない場合があります。取引先への依存の程度、輸送経路の状況、代替手段の可能性など、休業回避のための努力が総合的に勘案され、判断されます。

計画停電の対象時間のみを休業とする場合 → ○ 支払の義務なし

電力会社の計画停電による休業は、原則として「使用者の責めに帰すべき事由」による休業とされません。

計画停電の対象時間を含めて1日を休業とする場合 → △ 総合的に判断

計画停電以外の時間帯を含めて1日休業とする場合の計画停電以外の時間帯は、基本的には「使用者の責めに帰すべき事由」による休業とされます。代替手段の可能性や休業回避のための努力が総合的に勘案され、判断されます。

製造部門が計画停電の対象になり、別の地域の事務部門も休業とする場合 → △ 総合的に判断
停電の対象となる別の地域の他部署の休業に関しては、基本的には「使用者の責めに帰すべき事由」による休業とされます。ここでも代替手段の可能性や休業回避のための努力が総合的に勘案され、判断されます。

Q. これまで労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づいて、「使用者の責に帰すべき休業」のみならず、天災地変等の不可抗力による休業についても賃金を支払ってきました。

ただ、今回は休業が長期に渡り、再開の目途がなく困っています。今回に限って賃金を支払わないとすることは問題ないのでしょうか。

A. 従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づいて休業手当が従来支払われてきた場合、今回に限って支払わないことは労働条件の不利益変更となりますので、労働者の合意を取るなど、手順に注意が必要です。

Q. 賃金の支払義務がない場合でも、従業員的生活を守るため、賃金を支払うこととする場合、何か問題はありますか。

A. 休業手当の支払の義務が免除される場合であっても休業手当を支払うことは、労働者にとって有利なことになりますので、休業手当を支払っても問題ありません。また、その場合には雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金を受給できる可能性があります。

Q. 今回の震災を理由に従業員を解雇・雇い止めすることはやむを得ない対応として認められるのでしょうか。

A. 労働基準法では、使用者が労働者を解雇する場合には、30日前に予告するか、30日分の平均賃金を支払わなくてはならないとされています。また、同法には業務上の疾病や産前産後の休業をしている期間及びその後30日間は、労働者を解雇してはならない、という制限もあります。

ただし、今回の震災のような天災事変により事業所の施設・設備が直接的な被害を受けたために事業の大部分の継続が不可能となった場合には、労働基準監督署の認定を受け、解雇予告や解雇予告手当の支払をすることなく、労働者を解雇することができます。

Q. 認定はどのような場合でも受けられますか。注意することは何ですか。

A. 事業場が直接的な被害を受けている訳ではなく、取引先や道路が被害を受けたこと、仕入や納入が不可能となったことや、風評被害や停電を理由とする解雇については、天災事変によるものとはいえ、労働基準監督署の認定を受けることができません。経営不振などの経営上の理由により行う解雇である「整理解雇」になりますので、解雇の有効性が問われます。具体的には、整理解雇の4要件…①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④手続の妥当性、を確認しながら行う必要があります。

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金をご活用ください

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金は、経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされ、やむなく従業員を一時的に休業や出向させる事業主に対して、当該休業等に係る休業手当相当額の2/3、中小企業では8割（ただし上限があります）を助成することにより、労働者の失業を防止し、雇用の安定を図ることを目的とするものです。

ここではこのうち中小企業緊急雇用安定助成金についてご案内します。

□ 中小企業とは…

小売業	資本金 5,000 万円以下	又は	従業員 50 人以下
サービス業	資本金 5,000 万円以下	又は	従業員 100 人以下
卸売業	資本金 1 億円以下	又は	従業員 100 人以下
その他の業種	資本金 3 億円以下	又は	従業員 300 人以下

の企業をいいます。これに該当しない企業は「雇用調整助成金」の対象となります。中小企業緊急雇用安定助成金とは規模の要件の他、支給の要件も異なります。

□ 事業活動の縮小とは…

売上高又は生産量などの事業活動を示す指標の最近 3 か月間の月平均値が、その直前 3 か月又は前年同期に比べ 5%以上減少していることが要件となります。

ただし、直近の決算等の経常損益が赤字であれば 5%未満の減少でも受けることができます。

今回の震災に起因した、経済上の理由による経済活動の縮小とは、具体的には以下のような場合が挙げられます。

- 交通手段の途絶により、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、来客が無い等のため事業活動が縮小した場合。
- 事業所、設備等が損壊し、修理業者の手配や部品の調達が困難なため早期の修復が不可能であり生産量が減少した場合。
- 避難指示など法令上の制限が解除された後においても、風評被害により観光客が減少したり、農産物の売り上げが減少した場合。
- 計画停電の実施を受けて、事業活動が縮小した場合。

また、以下のような場合には支給対象とはなりません。

- 例年繰り返される季節的変動により事業活動が停止・縮小しているもの
- 事故または災害により施設または設備が被害を受けたことによるもの

ただし、今回の震災に関しては状況によって様々であり、施設や設備が被害を受け、間接的にでも震災の影響を受けていれば支給の対象となる場合があります。ぜひ一度お問合せください。

□ 今回の震災を受けての特例措置

青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県のうち災害救助法適用地域※に所在する事業所の場合、今回の地震に伴う経済上の理由により最近 1 か月の生産量、売上高等がその直前の 1 か月又は前年同期と比べ 5%以上減少していれば対象となります。

また、これらの地域は平成 23 年 6 月 16 日までの間については、災害後 1 か月の生産量、売上高等がその直前の 1 か月又は前年同期と比べ 5%以上減少する見込みの事業所も対象となります。

これらの地域においては計画届の事後提出も可能となっています。

さらに、これらの地域以外に所在する事業所であっても、上記の災害救助法適用地域に所在する事業所と一定規模以上の経済的関係を有する事業所においては、売上高または生産量等といった事業活動を示す指標を、最近 3 か月平均ではなく最近 1 か月として対象月と比較することができます。

一定規模以上の経済的関係とは、具体的には「総事業量などに占める割合が 3 分の 1 以上」とされています。

※災害救助法適用地域には、岩手県・宮城県・福島県の全市町村と、青森県・茨城県・栃木県・千葉県の一部の市町村が指定されています。

適用地域について、詳しくはこちらへ⇒<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000014j2y.html>

□ 助成金が受けられない地域

この助成金はあくまでも経済上の理由により事業活動が縮小した場合に利用できる制度なので、震災を直接的な理由とした事業活動の縮小（避難勧告・避難指示など法令上の制限を理由とするもの等）については、「経済上の理由」に該当しないため、本助成金の対象になりません。対象とならない地域は具体的には、「福島第一・第二原子力発電所の事故の影響により、避難指示・避難勧告が出されている地域にある事業所」ということになります。

この助成金が受けられない地域は以下の地域です。

警戒区域・避難区域 → ×

福島第一原子力発電所から半径 20km 圏内の事業所、第二原子力発電所から半径 8km 圏内については、経済上の理由による事業縮小とはみなされないため、本助成金の対象とはなりません。

計画的避難区域 → ×

概ね 1 ヶ月を目途に計画的に避難することが求められる区域であることから、本助成金の対象とはなりません。

概ね 1 ヶ月という避難するまでの間に事業活動を継続し、その間に事業活動が縮小した場合であっても、その後避難によって事業を行うことができなくなることが明確であることを踏まえ、計画的避難区域の指定を受けた以後に行われた休業等については、本助成金の助成対象となりません。

ただし、計画的避難区域に指定される前に本助成金の利用を開始した事業所については、引き続き利用することができます。

緊急時避難準備区域 → △

常に緊急時の屋内退避や避難が可能な準備をしておくことが必要とされる区域であり、事業活動を継続することは可能であることから、本助成金の対象となります。

ただし、ただし、該当区域においては、子ども、妊婦、要介護者、入院患者は立ち入らないことが求められています。よって、そうした方を主な利用客とする事業所（ex. 学習塾、病院）については、経済上の事由というよりも、緊急時避難準備区域に指定されたことが事業活動の縮小の理由とみなされるため、本助成金の対象とはなりません。

屋内退避指示区域 → △

屋内退避指示区域とされていた地域で 4 月 22 日に計画的避難区域、緊急時避難準備区域のいずれにも指定されなかった地域においては本助成金の対象となります。

ただし、屋内退避指示が解除された後に経済上の理由により事業活動が縮小した場合に限られます。

雇用保険の特例措置をご存知ですか？

「激甚災害法の雇用保険の特例措置」により、事業所が災害を受け、事業を休止・廃止したために、休業を余儀なくされ、賃金が支払われない状態にある方は、実際に離職していなくても雇用保険の基本手当を受給することができます。

また、「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」により、災害救助法の指定地域にある事業所が災害により事業を休止・廃止したために一時的に離職を余儀なくされた方については、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、雇用保険の基本手当を受給することができます。

どんな場合に特例措置が適用されるか、以下に一例を挙げます。

Q. 事業所の一部が被災した場合など、従業員全員ではなく、一部の従業員を休業させる場合には、「激甚災害法の雇用保険の特例措置」（休業する場合の特例措置）の対象となりますか。

A. 事業所の一部の労働者の方だけを休業させる場合でも、その一部の労働者の方は特例措置の対象となります。

Q. 「激甚災害法の雇用保険の特例措置」（休業する場合の特例措置）について、本社が災害の直接的影響を受けて休業することになり、〇〇支店もまた（災害の影響は受けていないものの）本社が休業したことによって休業するに至った場合、〇〇支店の従業員はこの特例措置の対象となるのでしょうか。

A. 支店の休業は、災害の直接的な影響による休業とはいえないため、特例措置の対象となりません。なお、支店が個別に雇用保険適用事業所となっている場合には、本社が休業したことのみを理由とした休業は助成対象にはなりません。当該支店における事業活動の縮小が経済上の理由によるものであれば、雇用調整助成金の対象となる可能性があります。

Q. 請負事業を行っています。

事業所本体は災害の影響を受けなかったものの、請負現場が被災してしまい、現場の仕事を停止せざるを得ない状況になってしまいました。この場合は「激甚災害法の雇用保険の特例措置」（休業する場合の特例措置）の対象になるのでしょうか。

A. 労働者の方が実際に就業している場所である「請負現場」が災害の直接的な影響を受けて休業した場合、特例措置の対象となります。

Q. 労働者派遣事業を行っています。

派遣元事業所は災害の影響を受けなかったものの、派遣先事業所が被災してしまい、派遣先事業所における仕事ができなくなりましたが、「激甚災害法の雇用保険の特例措置」（休業する場合の特例措置）の対象となるのでしょうか。

A. 労働者の方が実際に就業している場所である「派遣先事業所」が災害の直接的な影響を受けて休廃止したことにより、労働者派遣事業として休廃業せざるを得なくなってしまう場合には、特例措置の対象となります。なお、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針においては、派遣元事業主は、派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図る必要があることとされていますのでご注意ください。

Q. 福島原子力発電所に係る避難指示地域や、屋内退避指示地域に事業所があるため、当面、事業を休廃業せざるを得ない状況となっていますが、「激甚災害法の雇用保険の特例措置」（休業する場合の特例措置）の対象となるのでしょうか。

A. 福島原子力発電所に係る避難指示地域や屋内退避指示地域の事業所の休業は、災害による直接的な影響による休業といえるため、特例措置の対象となります。

その他の特例措置

□ 労働保険料、社会保険料、障害者雇用納付金の納付期限の延長

被災地域（青森県・岩手県・宮城県・福島県・茨城県）の事業主の方は、平成 23 年 3 月 11 日以降に納期限が到来する労働保険料について、労働保険料・社会保険料・障害者雇用納付金の納付期限が延長されます。

また、上記以外の地域の事業主の方も、震災により財産に相当な損失を受けたときには、申請に基づいて、1 年以内の期間、納付の猶予を受けることができます。

□ 従業員の業務時間中の被災について

従業員が工作中や通勤中に、地震や津波により負傷・死亡した場合には、ご本人やご遺族の方は労災保険による給付を受けられます。医療費が免除になる労災診療や、負傷により出社できない場合の所得保障である休業補償の請求にあたって、事業主や病院などの証明が困難な場合には、証明する書類がなくても請求できる場合があります。

□ 未払い賃金の立替払制度の簡略化

未払い賃金の立替払について労働基準監督署長の認定を受ける場合には、企業が倒産状態にあることが分かる資料、1 人 1 人の賃金額がわかる資料が必要となります。被災地域の方については、従来必要とされる書類がない場合でも、これまでの賃金の支払状況が確認できれば請求の手続きが可能となる場合があります。

□ 有料・無料職業紹介事業、一般労働者派遣事業の許可の有効期限の延長

1、 特定被災地域（青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県、長野県内の一部市町村）に主たる事務所を有する事業主で、

2-1、平成 23 年 4 月 10 日から 8 月 30 日までの間に

有料または無料職業紹介事業の許可の有効期限が満了する事業主 または

2-2、平成 23 年 6 月 11 日から 8 月 30 日までの間に

一般労働者派遣事業の許可の有効期限が満了する事業主

は、許可の有効期限が平成 23 年 8 月 31 日まで延長されます。これについての特段の手続きは不要です。

これらの条件に当てはまらない場合でも、地震で影響を受けた事業主が、理由を記した書面により延長を申し出た場合、個別に有効期間が延長される場合があります。

各地で寄せられた労働相談

◇岩手県

ハローワーク	被災者からの相談 35,394 件 (3/28~4/17) 被災事業主からの相談 5,135 件 (3/28~4/17) うち雇用調整助成金に関する相談 2,205 件
労働基準監督署	相談件数 1,511 件 (3/22~4/18) 労災給付請求 65 件 (4/20 現在) 未払い賃金立て替え払いに係る申請 (3/22~4/18) 認定申請 (企業数) 9 件、確認申請 (労働者数) 16 件

◇宮城県

ハローワーク	被災者からの相談 40,117 件 (3/28~4/17) 被災事業主からの相談 11,527 件 (3/28~4/17) うち雇用調整助成金に関する相談 4,346 件
労働基準監督署	相談件数 4,252 件 (3/22~4/18) 労災給付請求 81 件 (4/20 現在) 未払い賃金立て替え払いに係る申請 (3/22~4/18) 認定申請 (企業数) 15 件、確認申請 (労働者数) 9 件

◇福島県

ハローワーク	被災者からの相談 37,160 件 (3/28~4/17) 被災事業主からの相談 9,506 件 (3/28~4/17) うち雇用調整助成金に関する相談 5,675 件
労働基準監督署	相談件数 4,284 件 (3/22~4/18) 労災給付請求 65 件 (4/20 現在) 未払い賃金立て替え払いに係る申請 (3/22~4/18) 認定申請 (企業数) 2 件、確認申請 (労働者数) 0 件

◇その他の都道府県

ハローワーク	被災事業主からの相談 10,214 件 (3/28~4/3) うち雇用調整助成金に関する相談 8,324 件
労働基準監督署	相談件数 406 件 (4/20 現在)