

# 号外

## 大震災後の計画停電と会社の責任について

3月11日の東北地方太平洋沖地震で被災された方、そのご家族・関係者の皆様には心からお見舞い申し上げます。

今回の大震災によって、一時的に操業停止となったり、公共交通機関のストップで社員が会社に来れなくなったり、計画停電で作業を停止せざるを得ないなどのケースがあると思います。

**会社の休業や勤務時間について取り扱いのご説明をいたします。**



### 休業の取り扱い

Q1. 休業手当を支給しないケースとは？

A1. 今回の地震で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、社員を休業させる場合は、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。したがって、上記の場合、休業手当の支払い義務はありません。(平成23年3月18日厚生労働省Q&A)

Q2. 計画停電の時間中を休業とした場合は？

A2. 計画停電の時間中を休業とする場合は、使用者の責に帰すべき事由による休業に該当せず、原則として休業手当の支払い義務はありません。(平成23年3月15日厚生労働省通知)

Q3. 計画停電の時間を含めて1日を休業とした場合は？

A3. 原則として、計画停電の時間以外の時間を休業とする場合は、休業手当の支払いが必要です。



Q4. 就業規則、労働契約、労働協約、労使慣行等で今まで休業の際は賃金を支払っていた場合は？

A4. 原則としてA1. A2. A3に関わらず、賃金の支払い義務が生じます。なお、従来支払われてきた賃金を支払わないようにするためには、労働条件の不利益変更にあたるため、社員の合意をとる手続きが必要になります。

## 遅刻の取り扱い

Q5. 予期せぬ電車の遅延による遅刻をした場合の遅刻控除は？

A5. 予期せぬ電車の遅延による遅刻ですが、これを遅刻扱いとして遅刻控除しても法律的には問題ありません。ただし、これまで遅延証明書等を提出させることにより遅刻扱いとしていなかった場合は、遅刻扱いはできません。なお、遅刻とするためには、労働条件の不利益変更にあたるため、社員の合意をとる手続きが必要になります。

## 社員のモチベーションを考えた場合の対応

法律的な取り扱いにより、停電時間中の給与を支払わないとしても、予期せぬ電車遅延による遅刻分の給与を支払わないとしても、法律上の問題はありませぬ。しかし、現在のような状況下で働く社員の感情面を考慮する必要があります。有給休暇を活用したり、特別休暇を付与したり、一律に控除をしないようにしたり、一定期間については遅刻を認めるなどの方法を取られてもよいかと思ひます。

※平成 23 年 3 月 16 日現在の情報です。法改正、判例等により変更される場合がございますのでご了承下さい。