

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第25回)

■第25回 確定申告がやってきた！(その3)

はじめに、東日本大地震で被害に遭われた方に、謹んでお見舞い申し上げます。

さて、国税庁の発表では、被災地域における申告業務につき、一定の条件のもと、申告・申請期限を延長することになりました。これには、「計画停電」による交通機関の支障による納税者および関与税理士の業務不能の場合も含まれます。詳細は個別応答となると思われまますので、管轄税務署にお問い合わせください。

東日本全域で計画停電が続いていますが、確定申告の振替納税の利用については、現時点では特に発表はありません。所得税については、4月22日(金)、消費税については、4月27日(水)が、振替納税の口座引き落とし日です。

この日に指定の口座に残高がないと、3月15日に遡って延滞税の対象となりますので、注意が必要で

税理士 関根 忍



す。少し前に「引き落としのお知らせ」が管轄税務署から送付されるのが通例ですが、震災の影響で送付が遅れる可能性もありますので、残高には十分注意してください。

「納税金額が一度には納税できない」という方は、一定の金額までは、期限までの申告をする場合に、2回に分ける方法があります。所得税申告書の右下に「延納」という欄があり、そこに納税総額の1/2を記入するだけで、納期が2回に分割できます。

また、毎年高額納税が発生する方や、譲渡などで突発的に納税が増える予想が出来る方は、前年税額や譲渡利益の20%を目安に、納税積立をすることを勧めます。

税が復興の足がかりとなることを願って…。

4 社長は、マチ金の違法貸し付けとブローカーの被害者であり、犯罪者ではない。社会全体が違法貸し付けの撲滅に取り組んでいる時に、マチ金救済のためには被害届を受理し、平穏な生活をしている市民を犯罪者として起訴する警察、検察の見識を疑う。今月末に判決が出るが、裁判所が被害者と加害者がひっくり返ったこのあべこべの起訴に対して毅然とした態度で無罪判決を下すことを期待してやまない。

3 そもそも、マチ金は騙されて融資をしたのではない。10年ほど前から商工ローンの高金利や脅迫的な取り立ては自殺、家族離散などの悲惨な被害を生み出した。大きな社会問題となった。今は、出資法、貸金業法が改正され、29.9%を超える利息の貸付は犯罪行為(懲役5年以下、500万円以下の罰金)、金銭消費貸借そのものは無効である。貸し付けた融資金そのものの返還請求そのものを否定する裁判例も出ている。

2 貸付行為そのものが犯罪行為である。貸し付けたお金は、多額の違法な金利を回収するための「エサ」であり凶器(刑法では犯罪組成物といって没収の対象である)である。何で、そんな犯罪の道具を保護してあげなければならないのか。

1 当日、交付されたお金は2000万円、1カ月後に1000万円、2カ月後に1000万円、3カ月後に500万円という返済条件を初めてその場で知らされた。

「おかしな刑事裁判」

1 IT関連のベンチャー企業を営む会社社長が、マチ金(高利貸し)に偽造の売掛金資料を見せて2000万円の融資を受けたとして詐欺罪で逮捕起訴された。

2 まず、この事件で「被害者」であるマチ金は、不動産担保融資を専門とする高利貸しである。売掛金で資金を回収しようとは全く考えていない。むしろ返済不能を当然予測して会社役員から不動産担保を取っていた。

3 社長の偽造への関与はこの事件では全く形式的なものであった。半年前から会社を事実上ブローカーに乗っ取られ、知らない間に高利貸しからの借り入れを強制され、融資がすでに決まった後である借入の前日に売掛金の資料の提出を求められた。

4 ブローカーの言葉に乗せられ、その偽造を了承してしまったというものである。社長は、借入を断念することを主張したが、「次の大口融資先があるのでそれまでのつなぎ融資だから大丈夫」というブローカーの言葉に押し切られてしまった。



となりの弁護士

パートナーズ法律事務所 弁護士 原和良

等を持つ顧問先のみならずのなかには甚大な被害を蒙ったところも少なくありません。引き続き大震災関連情報・資料の提供に努めます。みなさんのご意見、ご要望をどうぞお寄せ下さい。(N)



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
URL http://www.officesup.com E-mail info@officesup.com

第25号 2011年3月
発行 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

時言

「安全神話」の崩壊とその先

東北・関東大震災、福島第一原発事故の被害は想像を絶しています。被災者の方々には謹んでお見舞い申し上げます。弊事務所もできる限りの支援を行いたいと思っております。

【「人災だ」「原子炉設計基準は破たん」】

福島第一原発の事故は今後どうなるのか予断を許しません。米スリーマイル島原発と同じ「5レベル」との発表ですが(18日現在)、スリーマイル島は1基のみの原発であったこと、しかもスリーマイル島の圧力容器と比べて福島原発は底が弱い構造になっていることなどを考えると事態はさらに深刻です。今回の事故について、使用済燃料が入った4号機においても事故が起きたこと、海水を注入することすらできなくなったことなどは、専門家の想定をも超えていたようです。

今回の事故は単純に天災といえるのでしょうか?ある原発下請労働者が、「11日午後5時までは天災だったが、午後5時以降は人災だ」とインタビューで答えました。元東芝原子力設計技師は、「1号機は米国から輸入したが、2号機以降は日本で設計した。少なくとも原子炉設計基準はすべて破たんしたといえる」と外国特派員協会で会見しました。

これまで政府や電力会社は、「日本の原発は多重防護(いくつもの段階の安全対策がある)」だから大丈夫だと言ってきました。こうした「安全神話」は完全に崩壊しました。

【事実とデータの正確な公表を】

事故後の数日間、テレビは「風評にだまされず慎重な行動を」と繰り返しました。政府(原子力安全・保安院も含む)、東電、そして「御用学者」と思われる人々による会見、コメントです。その間に多数の方々が多量の放射能を被爆しました。いま大切なことは原子炉の状態、放射能数値はもちろんのこと、土壌の汚染も含めたデータをすべて公表し、国民にわかるように丁寧に説明することです。

東日本大震災により、不幸にして亡くなられた方々のご遺族のみならず、深く哀悼の意を表します。また、被災されたすべてのみなさまに対し、心からお見舞い申し上げます。救出を待つみなさんすべてに一刻も早く手が届きますように、原発災害の拡大がおさまりますように、被災された方々が一日も早く日常の生活を取り戻せますように。
社会保険労務士法人・行政書士事務所
オフィス・サポート

それを担うべきは、電力会社や政府、経済産業省の一機関にすぎない原子力安全・保安院などの原子力推進機関であっては、国民から信用を得ることはできません。政府から独立した原子力規制機関(=原子力安全委員会)によるべきでしょう。

【原発政策の抜本的見直しが必要】

福島第一原発事故をきっかけに世界の多くの国々が原発政策の見直しを始めました。ドイツは事故直後に原発推進政策の180度転換を表明しました。中国も原発建設の一時ストップを指示しています。

現在日本の電力の原発依存度は約3割です。当面の電力需要への対応を優先させつつ、同時に、現状のままの原発推進はもはや許されません。まず既存原発を全面的に再点検すること、さらに自然エネルギーの利用も含めたエネルギー政策の抜本的見直しへと進む、今回の事故を教訓にこうした方向への転換を図っていく必要があるでしょう。



爆発(建屋)する福島第1原子力発電所1号機(BBCより)

今月号紹介

- 2面～ 職場のQ&A「東日本大震災に伴う休業等に対する休業手当支払義務その他の対応について」
3面
4面～ 職場のQ&A「東日本大震災の発生に伴う雇用保険失業給付の特例措置、雇用調整助成金の特例」
5面

特集:東日本大震災

- 5面～ 職場のQ&A「東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ&A」
6面
7面 メンタルヘルスを考える「東日本大震災に寄せて」
8面 「税金おとな相談室」税理士・関根忍先生の連載「となりの弁護士」弁護士・原和良先生の連載

口編集後記—今月号は一部予定を変更して、東日本大震災特集としてお届けします。大震災直後から、当事務所にも震災関連対応をめぐって様々な問い合わせが寄せられています。東北・関東の被災地に営業所

## 職場のQ & A（震災特集）

### 東日本大震災に伴う休業等に対する 休業手当支払義務その他の対応について

**Q：休業に対する給与支払についての法律上の考え方を教えてください。**

**A：2つの法律があります。1つは民法526条第2項です。**

**民法526条第2項（債務者の危険負担等）  
債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。**

労働者が休業によって働くことができなくなっても、それが使用者の責任であるときは、労働者は給与を請求する権利があるとされています。ただし、この場合の「債権者（＝使用者）の責に帰すべき事由」とは、使用者の故意、過失または信義則上これと同視すべき責任に限られます。また、使用者と労働者との間で合意さえすれば、この規定を排除することができます（拘束されない）。

もう1つは労働基準法第26条です。

**労働基準法第26条（休業手当）**

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、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

労働基準法の規定は、強行法規（罰則付き）をもって、平均賃金の6割を保障するというもので、民法と比べて「使用者の責に帰すべき事由」がより広く、経営者として不可抗力を主張し得ない一切の場合を含むものとされています。

**Q：「使用者の責に帰すべき事由」であるかどうかの判断基準は？**

**A：労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」とは、第一に、使用者の故意、過失または信義則上これと同視すべきものよりも広く、第二に、不可抗力によるものは含まれないとされています（厚生労働省労働基準局編「労働法コンメンター」）。**

「使用者の故意、過失または信義則上これと同視すべきものよりも広く」とは、原料、資金その他企業施設の関係から起こった休業（いわゆる経営障害）の場合について、天災事変等の不可抗力による場合を除いて、常に休業手当を支払い、労働者を保護すべきという考え方です。具体的には、①使用者による故意、過失による休業はもちろん、②資材、事業場設備等の欠乏又は欠陥による休業、③ストライキによる休業などの場合、いずれも休業手当の支

払義務があるとされています。

「不可抗力によるものは含まれない（休業手当支払い義務がない）」とされていますが、問題は不可抗力であるか否かの判断基準です。前述の「労働法コンメンター」では、「不可抗力とは、第一に、その原因が事業の外部より発生した事故であること、第二に、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてなお避けることのできない事故であること」の2要件を備えたものでなければならないとしています。具体的には、「事業主の監督又は干渉の可能なる範囲における人的・物的のすべての設備は事業の内部に属するもの」であるから、例えば企業内の設備が摩耗等により故障しそれが原因で休業させるような場合や、社長が病気等で倒れそれを理由に休業させるような場合は、すべて休業手当支払義務が発生するが、一方、その設備が天災事変等の不可抗力によって損失した結果、休業させるという場合にまで休業手当支払義務を求めてはいないということです。

**Q：今回の地震に伴い休業に追い込まれた場合はどう考えたらいいのでしょうか？**

**A：東北関東大地震は歴史上最大規模の地震であり、被災地はもちろんですが、関東地域においても計画停電の実施、交通機関の乱れ、ガソリン不足、エレベーターの停止その他によりさまざまな企業活動上の障害が生まれ、全面又は一部休業とせざるを得ない企業も少なくありません。輪番停電は「4月末まで」とされていますが、さらなる不測の事態も予想され、長期化を想定して対応する必要があります。**

こうした地震に伴う一連の事態は、「不可抗力による」ものであることはいまでもありません。したがって、これら外的要因に伴う休業に対して休業手当を支払う義務は法律上ありません。

もちろん「不可抗力」を拡大解釈し、何でもかんでも地震のせいにする、計画停電の時間帯以外の時間帯も含めて休業とする（やむを得ない場合を除きますが）、地震を原因とする事由とは違った事由で休業するなどし、その分の休業手当を支払わないというのは正しくありません。また、法律上支払い義務がないということであって、企業が自主的に手当等を支払い労働者の生活に配慮することを妨げるものでもありません。

## メンタルヘルスを考える(Part 45)

社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦

### 「東日本大震災に寄せて」

今回は予定を変更して、3月11日に発生した東日本関東大震災に関連して、あれこれ述べたいと思います。

地震が起こってから、テレビの震災情報に釘付けになっている方が多いのではないかと思います。私は現在、テレビのない生活をしており、情報は新聞・ラジオ・インターネットから得ていますが、それでもつい、ネットサーフィンをしてしまうことがあります。

#### <恐怖にさいなまれて>

この間、皆様はどのような気持ちでお過ごしでしょうか？私は正直なところ、不安で仕方がありません。

「そんな大げさな…」と思われるかもしれませんが、私は四国で生まれ育ち、阪神淡路大震災以外の地震（揺れ）の記憶がないのです。阪神淡路大震災ですら、朝、強い揺れで起こされたという程度を感じ方でした。残っている記憶も、朝の神戸の街を覆う火の海や、被害が際限なく拡大していく様子を取材した映像でした。

それゆえ、上京してから、体に感じる揺れを日常的に体験していること自体、程度の違いはあれども不安を感じることでした。

そのような心理状態の中で人生最大の揺れを体験し、恐怖から完全に動揺してしまったのです。特に日曜日の夜は恐怖がピークに達していました。

今は仕事をしたり、自分の気持ちを友人に聞いてもらったりすることで、不安な気持ちが徐々に和らいでいるように思います。

今回の地震で甚大な被害に遭われた方、かつて大きな震災に遭われた方の中には、私の何倍もの恐怖を感じている方もいるでしょう。特に、親元を離れて単身で生活している方だと、恐怖が増幅され、夜、眠れないという方もいるかも知れません。

恐怖が増幅されている時に、テレビで震災の凄惨な映像を繰り返し見ていることは、自分で追い打ちをかけているようなものです。震災情報は入手しつつも、好きなDVDやバラエティ番組を見るのも、気持ちを落ち着かせる一つの手だと思えます。

そして、親しい人に自分の気持ちを打ち明けることで、恐怖は完全に消えないけれど、落ち着きを取り戻すことはできるのではないかと思います。

身内あるいは友人で思い当たる方がいらっしゃれば、方法は問わないので、とにかく声を掛け、その方と「つながって」下さい。

#### <衝動的な行動>

私の場合は、不安が恐怖という形で表れましたが、「焦りから来る衝動的な行動」という形で表れた方が少なくないようです。

スーパーやコンビニなどで水・食料品・日用品が買い占められ、品切れになっていることや、ガソリンスタンドに長蛇の列ができ、仕事や日常生活で不可欠な人とそうでない人が、少ないガソリンを奪い合っていることが分かりやすい例だと思います。

「買い占め」という言葉が使われているようですが、買い占めが原因で、本当に必要な人に生活物資や燃料が行き渡らない状況が起こっています。それはマスコミが取り上げない地域でも起こっており、スーパーやコンビニが軒並み閉店している地区もあるとのことでした。

買い占め自体は、生活者として当然と言えば当然の行動で

す。現状では慎んだ方が良いことではありますが、買い占めに至る気持ちまで否定されるべきものではありません。

そこで、買い出しに行く前に一呼吸して「目的のものが手に入れば、本当に不安は解消されるのか？」ということを考えていただきたいのです。既に買い出しを済まされた方は「買って本当に不安は解消されたのか？」ということを問いかけてみて下さい。

買い出しが無事完了し、目の前の不安が消えたら、新しい不安が生まれます。その不安は次の衝動的な行動を生み出すことが少なくありません。

気持ちだけではなく、思考や行動までも不安に支配された状態になっているのです。

一呼吸して考えても、どうしても買い出しに行かないと気が済まないという人は、行くのも止むを得ませんが、その際は、自分の思考や行動が不安に振り回されている状態かもしれないということを頭に置いておいて下さい。

#### <良かれと思っただけが…>

被災地の復興、被災地にいる方々のために何か役立つことをしたいと考える人も多いと思います。

役立つこと、具体的には、募金・献血・物資の寄付などが挙げられます。有用な情報を提供するのもその一つですが、チェーンメールには注意しなければなりません。震災に関するいろんな情報が錯綜しており、素人では正誤判断できない内容もあります。もっとも楽しい内容のメールを受け取ったとしても、転送する前に一呼吸置き、送信者に必ず情報源を確認して下さい。

情報源を確認することは、善意の送信者を疑っているように感じられ、気が引けるものですが、いたずらに不安を煽らないようにするためにも必要なことです。

役立つことと言えば、ボランティアもよく挙げられます。今は自衛隊や災害救助の専門家など、知識又は技術がある人のみ受け入れをしているようです。

その後、一般のボランティアを受け入れて行くことになるのですが、行こうと考えている人がいるのであれば、「行って本当に満足するのは誰？」とやんわり尋ねてみて下さい。

本当に満足するのは、まずは被災者の方々であるべきです。このことを忘れてしまうと、何のために行くのかが分からなくなってしまいます。

何か役立つことがしたいと思う気持ちが高じて、義務感に変わってしまい、実際には何もしていないことに対して不安を感じ、不安を解消するために、本来の目的を忘れて具体的な行動に走ってしまう、という誰のためにもならない結果に終わってしまうのです。

不安を煽る情報が日々耳に入ってきたりして、お先真っ暗な気持ちになることもあると思います。

ただ、この間を振り返れば、ホッとしたことや感動したこと、勇気ももらったこともあるのではないかと思います。それは他人から受けた親切や、寝食を忘れて全力で困難に挑む様子など、いろいろな場面があったのではないかと思います。その場面は全て、置かれた状況の中で、自分ができることを全力で行った結果だと思います。

明るい話が聞かれない現状ですが、その中で、自分が出ること、それを間接的ではあるけれど、結果的には被災者の力になるのではないかと、私はそう信じています。

## 職場のQ & A（震災特集）

**Q3 今回の地震のために、休業を実施しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。また、計画停電の実施に伴う休業の場合は、どうでしょうか。**

**A3** 雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金は、休業等を実施することにより労働者の雇用の維持を図った事業主に休業手当等の一部を助成するものです。

今回の地震に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した場合は、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金が利用できます。「経済上の理由」の具体的な例としては、交通手段の途絶により原材料の入手や製品の搬出ができない、損壊した設備等の早期の修復が不可能である、等のほか、計画停電の実施を受けて事業活動が縮小した場合も助成対象になります。

本助成金は、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当するか否かにかかわらず、事業主が休業についての手当を支払う場合には助成対象となり得ます。このことは、計画停電に伴う休業であっても同様です。助成金を受給するには、休業等実施計画届を提出するなど、支給要件を満たす必要がありますので、詳しくは、最寄りのハローワークにお問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページ(www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/atop.html)をご覧ください。

**Q4 今回の地震で、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る場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとはどうか。**

**A4** 労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならないとされています。

ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部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、③2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

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、労働者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しないと考えられます。なお、Q2、A2もご覧ください。

**Q5 今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、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る場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるとはどうか。**

**A5** 今回の地震により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていない場合には、原則として「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当すると考えられます。ただし、休業について、①その原因が事業の外部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、③2つの要件を満たす場合には、例外的に「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当しないと考えられます。具体的には、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、判断する必要があると考えられます。なお、Q2、A2もご覧ください。

**Q6 今回の地震に伴って計画停電が実施され、停電の時間中を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。**

**A6** 今回の地震に伴って、電力会社において実施することとされている地域ごとの計画停電に関しては、事業場に電力が供給されないことを理由として、計画停電の時間帯、すなわち電力が供給されない時間帯を休業とする場合は、原則として、労働基準法第26条に定める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労働基準法違反にならないと考えられます。なお、Q2、A2もご覧ください。

**Q7 今回の地震に伴って計画停電が実施される場合、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて1日全部を休業とする場合、労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。**

**A7** 計画停電の時間帯を休業とすることについては、Q6の回答のとおり、原則として、労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられますが、計画停電の時間帯以外の時間帯については、原則として労働基準法第26条に定める使用者の責に帰すべき事由による休業に該当すると考えられます。ただし、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場合には、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて、原則として労働基準法第26条の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労働基準法違反とはならないと考えられます。なお、Q2、A2もご覧ください。

**Q：学校の卒業式の延期、エレベーターの停止等による休業も不可抗力といえますか？**

**A：**輪番停電の影響により各地の高校や大学において、卒業式が延期又は中止となり、関連事業にも大きな影響を与えています。これも、地震を原因としたものであり、卒業式の延期に伴う店舗の閉鎖・営業時間短縮を余儀なくされた結果生じる休業に対して休業手当を支払う義務はありません。また、ガソリン不足や高層マンションのエレベーター停止に伴い介護事業所（デイケア事業所など）が事業の一時停止・縮小（利用者を搬送できないため）を余儀なくされているような場合も、地震の影響の範囲内においては同様に考えることができます。

※この点について、3月15日付で厚生労働省労働基準局監督課長による通達が発表されたので、末尾に転載します。

**Q：交通機関の乱れにより宿泊を余儀なくされた従業員に手当を支払わなければならないのでしょうか？**

**A：**大震災当日は交通機関がストップし、会社に宿泊を余儀なくされた従業員が多数生まれました。これも、不可抗力によるものであり、使用者の指示に基づく宿泊勤務ではありませんので、賃金支払義務はありません。もちろん、労働者に配慮して食事代等を支給することを妨げるものではありません。

**Q：福島の支店従業員は全員消防署から自宅待機を命じられていますか…。**

**A：**休業手当支払義務がないことと、被災地・被災者への支援とは区別して考えた方がいいでしょう。どのような形で支援できるか、会社で検討してみてください。

**Q：輪番停電に伴い始業・終業時間を変動させることはできますか？またその際の留意点は？**

**A：**東京電力は、5グループに分けて輪番停電を随時行うとしていますが、該当する地域に所在する企業は、例えば「●●日は午後3時をもって終業」「●●日は午前11時から始業」などの対応をしなければなりません。こうした一部休業も、「不可抗力」による休業ですから、「午後3時以降」あるいは「午前11時まで」の休業時間に対する休業手当支払義務はありません。実際に労働した時間に応じた賃金を支払えばいいこととなります。

では、その際に生じた不労時間分の穴埋めをどうするかという問題があります。考えられるのは、始業・終業時間の繰り上げまたは繰り下げによる対応です。就業規則に「業務の都合により始業・終業時刻を繰り上げまたは繰り下げることがある」などと規定している場合、たとえば、その日は始業時間が2時間遅くなった（＝始業時間の繰り下げ）ので、終業時間も2時間遅くする（終業時間の繰り下げ）ことによって所定労働時間を確保することができます。このとき支払う賃金は、通常と同じ（＝1日分）ものとなります。ただし、始業・終業時刻は就業規則の絶対的記載事項ですから、就業規則に繰り上げ・繰り下げの規定がない場合はこうした対応を行うことができませんので気を付けてください。

では、たとえば午後3時以降の不労時間分を翌日に振り替えて、翌日にその分長く就労させることは可能でしょうか。労働基準法は、労働日と休日とを振り替えることは認めていますが、“時間”の振替は認めていません。時間単位の振替を認めようと、労働者が就労時間を予測できなくなるという事態が生まれ、さらには長時間労働による健康上の障害が発生することにもつながるからです。

基監発0315第1号  
平成23年3月15日

### 計画停電が実施される場合の労働基準法第26条の取扱いについて

厚生労働省労働基準局監督課長

休電による休業の場合の労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）第26条の取扱いについては、「電力不足に伴う労働基準法の運用について」（昭和26年10月11日付け基発第696号。以下「局長通達」という。）の第1の1において示されているところである。

今般、平成23年東北地方太平洋沖地震により電力会社の電力供給設備に大きな被害が出ていること等から、不測の大規模停電を防止するため、電力会社において地域ごとの計画停電が行われている。この場合における局長通達の取扱いは下記のとおりであるので、了知されたい。

記

- 1 計画停電の時間帯における事業場の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。

## 職場のQ & A（震災特集）

### 東日本大震災の発生に伴う 雇用保険失業給付の特例措置、雇用調整助成金の特例

**Q：東日本大震災に伴い、被災労働者は雇用保険の失業給付が受給できる特例措置があると聞きました。具体的にはどのような特例措置ですか。**

**A：**厚生労働省は事業所が災害を受けたことにより休止・廃止した労働者などを対象に、雇用保険失業給付の特例措置を設けました。以下、その概要について取り上げます。

#### (1)概要

①事業所が災害を受けたことにより休止・廃止したために、休業を余儀なくされ、賃金を受けられない状態にある方については、実際に離職していなくても失業給付（雇用保険の基本手当）を受給できます（休業）。

②災害救助法の指定地域にある事業所が災害により事業が休止・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、失業給付を受給できます（離職）。

（注1）災害により直接被害を受け、事業所が休止・廃止になり、休業した場合または一時的な離職をした場合が対象となります。

（注2）上記の失業給付は、雇用保険に6カ月以上加入しているなどの要件を満たす方が対象となります。

#### (2)特例措置の利用に当たっての留意事項

□上記①に該当する方は、働いていた事業所がハローワークに「休業証明書（通常の離職証明書と同様の様式）」を提出していることが必要です。来所される際に、事業主から交付される「休業票」（通常、雇用保険被保険者に発行されるの離職票にあたるもので従来「離職票」と記載された箇所が「休業票」という名称に書き換えられて交付される）をご持参ください。

□上記②に該当する方は、働いていた事業所がハローワークに「離職証明書」を提出していることが必要です。来所される際に、事業主から交付される「離職票」をご持参ください。

※事業所から「休業票」や「離職票」を受け取れる状態にな

い場合は、その旨、ハローワークにご相談ください。※事業所から「休業票」や「離職票」を受けられる状態にない場合は、その旨ハローワークにご相談下さい。

□この特例措置制度を利用して、雇用保険の支給を受けた方については、受給後に雇用保険被保険者資格を取得した場合に、今回の災害に伴う休業や一時的離職の前の雇用保険の被保険者であった期間は被保険者期間に通算されませんので、制度利用に当たってはご注意ください。被保険者期間が通算されないことにより、次のようなデメリットが考えられます。

① 次回離職の際に、被保険者期間が不足し失業給付等を受給できない。

② 被保険者期間が1年に満たないために育児休業給付が受給できない。

③ 被保険者期間が5年に満たないために高年齢雇用継続給付が受給できない。

④ 被保険者期間が1年に満たないために介護休業給付が受給できない。

#### ハローワークへ来所できない方々の「失業の認定日」の取扱いについて

雇用保険失業給付を受給している方が、災害のため、指定された失業の認定日にやむを得ずハローワークに来所できないときは、電話などでご連絡をいただければ、失業の認定日を変更することができます。

#### 居住地管轄ハローワーク以外での失業給付の受給手続きについて

交通の途絶や遠隔地への避難などにより居住地を管轄するハローワークに来所できないときは、来所可能なハローワークで失業給付の受給手続きをすることができます。

などを行いながら、従業員（雇用保険に加入していることが必要です。）の雇用維持を図られた事業主の方に対して休業手当など（注1）に関わる資金負担額の一部〔大企業2/3、中小企業4/5〕を助成します。

（注1）休業手当は、賃金の60/100以上支給することが必要です。

#### (3) 指定期間（対象となる期間）は

初回計画届の届出の際に事業主が指定した日（ただし平成23年3月11日以降に限る）から1年間。

### 東北地方太平洋沖地震被害に伴う経済上の理由により 事業活動が縮小した場合に雇用調整助成金が利用できます

#### 【概要】

雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金を含む。）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、従業員の雇用を維持するために、一時的に休業等を行った場合、当該休業等に係る休業手当相当額等の一部（中小企業で原則8割）を助成する制度です。

本助成金は、東北地方太平洋沖地震被害に伴う「経済上の理由」で事業活動が縮小した場合についても利用することができます。また、この場合、雇用の維持に取り組む事業主の皆様をより迅速に支援できるよう、支給要件の緩和も行っていきます。

※ 東北地方太平洋沖地震を直接的な理由（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）とした事業活動の縮小については、「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。

（具体的な活用事例）

○ 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。

※ 既に雇用調整助成金を利用している事業主が、東北地方太平洋沖地震被害の影響を受け休業を行う場合にも、助成対象になります。

（主な支給要件）

○ 最近3か月の生産量、売上高等がその直前の3か月又は前年同期と比べ5%以上減少している雇用保険適用事業所の事業主が対象となります。

○ 休業等を実施する場合、都道府県労働局又はハローワークに事前にその計画を届け出る必要がありますので、本助成金を受給しようとする場合は、労働局又はハローワークにお問い合わせください。

○ さらに、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。

※ 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、また同日までの間に提出された計画届については、事前に届け出たものとして取り扱いますので、労働局又はハローワークにお問い合わせください。

### 平成23年東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ & A(第1版)

平成23年3月18日版

東北地方太平洋沖地震の発生により、被害を受けられた事業場においては、事業の継続が困難になり、又は著しく制限される状況にあります。また、被災地以外に所在する事業場においても、鉄道や道路等の途絶から原材料、製品等の流通に支障が生じるなどとしています。

このため、賃金や解雇等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項等を定めた労働基準法の一般的な考え方などについてQ & Aを取りまとめることとしました。

今回の第1版では、地震に伴う休業に関する取扱いについて記載しています。今後、賃金や解雇等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項についても、順次更新していきます。なお、労働基準法上の義務については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきものですので、具体的な御相談など詳細については、お近くの都道府県労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。

#### 地震に伴う休業に関する取扱いについて

**Q1 今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。**

**A1 今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っ**て労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。

**Q2 従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、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休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今般の計画停電に伴う休**

**業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。**

**A2 労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われてきた賃金、手当等を、今般の計画停電に伴う休業については支払わないとすることは、労働条件の不利益変更**に該当します。

このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続をとらずに、賃金、手当等の取扱いを変更する(支払わないこととする)ことはできません。

なお、企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払う必要があり、それについてQ4～9において、最低労働条件として労働基準法第26条に基づく休業手当に係る取扱いを示したものでありますが、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づく賃金、手当等の取扱いを示したものではありません。