

自然災害時の 労務管理 Q&A

西日本の集中豪雨は各所に甚大な被害を与えました。災害など有事の際、どのような労務管理を行えばいいかを Q&A 方式で解説します。

はじめに

西日本を襲った記録的豪雨により、死者 200 名を超える甚大な被害が生じました。企業活動への影響は避けられない中、災害時どのような労務管理が必要であるか知っておく必要がありますので Q&A 方式で自然災害時の労務管理方法について紹介していきます。

Q1: 自然災害が原因で営業できず休業する場合、休業手当を支払わなければならないか？

A1: 自然災害が原因で休業する場合、休業手当の支払い義務はありません。ただし、状況によっては休業手当を支払う必要があります。

労働基準法第 26 条では、使用者の責に帰すべき休業について、休業期間中、当該労働者に平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならないと定めていますが、自然災害など使用者（会社）の責任でないものについては支払い義務がありません。ただし、大口の取引先が災害により操業停止したことで連鎖的に休業とした場合などは、取引先が偏っていたことについて経営上の責任があるとみなされ、休業手当の支払い義務が発生することがあります。

Q2: 業務中に自然災害により被災した場合、労災補償の対象となるか？

A2: 自然災害が原因で被災した場合は、原則として労災補償の対象となりません。ただし、作業環境や作業条件によっては労災が適用されることがあります。

自然災害が原因で被災した場合は、業務を原因としたものではないため原則として労災対象外です。ただし、台風で老朽化した休憩所のトタン屋根が飛ばされて労働者に当たった場合など、業務の性質や内容、作業条件や作業環境、あるいは事業場施設の状況などからみて、災害を被りやすい事情にある場合には、業務に伴う危険（または事業主の支配下にあることに伴う危険）として

の性質を帯びてくるため、労災が適用される可能性が出てきます。

Q3: 被災した労働者に対して見舞金を支払う場合、所得税や社会保険上の給与となるか？

A3: 個人が支払を受ける災害見舞金で、その金額がその受贈者の社会的地位、贈与者との関係等に照らし社会通念上相当と認められるものについては、所得税法上課税しないものとされています。また、労働保険や社会保険上も原則として賃金・報酬になりません。

金額があまりにも多かったり、頻度が多かったりする場合は課税・賦課対象となることがあります。

Q4: 自然災害が原因で雇用継続が困難な場合、解雇ができるか？

A4: 災害を理由として無条件に解雇や雇い止めに認められるわけではありません。できるだけ雇用維持に努めなければなりません。

経営状態が悪化した場合に解雇をするときの有効性の判断には、(1)人員整理の必要性、(2)解雇回避努力義務の実践、(3)被解雇者選定基準の合理性、(4)解雇手続の妥当性、という 4 つの事項が考慮されています。解雇をするためにはこれらの努力や説明責任を果たす必要があります。

Q5: 自然災害に備えるために、他にはどんなことができるか？

A5: 財務基盤の健全化、職場の物理的な安全対策、損害保険加入、避難場所の確保、防災用具の購入またはメンテナンスなどです。

自然災害により収入がストップしても社員の生活基盤を金銭面で守るためには、財務基盤を健全に、流動資産を潤沢にする努力が必要でしょう。また、耐震化などの物理的安全対策、損害保険なども検討の価値があります。