



台風で休んでも給与は発生する？災害時の労務管理

突然の災害！その時社員は…

日本は、災害列島と表現されることもあるほど、自然災害の多い国です。

日本各地で発生する地震や台風、豪雨、津波、噴火などの厳しい自然災害は、私たちに突如として襲いかかり、日常生活を大きく変えてしまいます。

災害に備え、いざという時に慌てないためにも、日頃から避難経路の確認や防災用品の備蓄を心掛けたいですね。

ところで、もし職場にいる時や出勤前に災害が起つたら、労務管理上はどのような対応になるのでしょうか。

交通網が麻痺していない限りは出勤するべきなのでしょうか。また、危険を回避するために自己判断で休んだ場合、給与の取扱いはどうになるでしょう。

労働者都合か、使用者都合か

まず、労働基準法第26条に、「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該当労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」とあります。

しかし、天災は「使用者の責に帰すべき事由」には当たりません。例えば、台風により公共交通機関が停止して、職場に通勤不可能であった場合も、通勤は可能であったが労働者側が危険回避等のため自己判断で休んだ場合も、使用者都合とは言えず、ノーワーク・ノーペイの原則に則り、従業員が勤務しなかった部分については、給与を支払う必要はありません。

ただし、労働者判断ではなく、労働者への配慮として会社側の判断で自宅待機、早退等とした場合は、前述の「使用者の責めに帰すべき事由」となるので、休業手当を支払う必要があります。

特別休暇の整備など柔軟な対応を

天災は誰の責任でもありません。法律上は休業補償が必要ではない状況ではあっても、会社側は、可能であれば有給休暇や特別休暇として積極的に休暇取得を促した上で通常勤務分の賃金を支払う等、なるべく社員の気持ちに寄り添った対応をしたいものです。

地震や大雨による事業所の被災でやむなく休業し、その際に休業に関する手当を支払った場合は、雇用調整助成金の対象となる場合がありますので併せて確認してみましょう。



災害時こそ労使の連携が大切ですね。