

# 緊急一開一催

# 大震災対応

# 労務・雇用・助成金セミナー

去る平成二十三年四月七日、社会保険労務士の豊嶋正孝氏を講師に、緊急時の制度融資と雇用関連制度を分かりやすく解説した、震災対応のセミナーを実施いたしました。これは、その内容を抜粋してまとめたものです。皆様が抱えている資金繰りや雇用関連など、諸問題解決の一助としてお役立てください。



## 勤務中の被災は「労災」と認定 「休業手当」はケースバイケース

この度の東日本大震災で被災された皆さまに、心からお見舞いを申し上げます。会社の今後を考える時、事業を休止せざるを得ないとか、それによって従業員の方を休ませなければならぬ、あるいは解雇しなければならぬといった様々な課題が出てくると思います。このような企業存続の危機に対して、雇用保険や助成金などの制度において、特例措置が取られたり、助成金の支給要件が緩和されるなどしています。

特例措置や助成金を活用する場合、ポイントとなるのが「会社の責任の有無」です。ここで「不可抗力」の話をしますと、「不可抗力」とは「法律では、外部から発生した事実で、普通に要求される注意や予防方法を講じて、損害を防止できないもの」で、「債務不履行や不法行為の責任を免れる」とされています。今回の震災

は「不可抗力」ですから、その影響を直接的に会社が受けたことで従業員の方が休まざるを得ないとなってもいわゆる休業手当を支払う必要はないということになります。ところが、それが間接的な要因で休ませざるを得ないケースがあるわけです。例えば建物が倒壊して仕事ができないういのは直接的な理由ですが、「建物を修繕してくれる人を手配してもなかなか来てもらえないので仕事ができない」というのは、間接的な理由による休業ととらえることもできます。その判断は非常に難しいのですが、間接的な理由による休業であれば、休業手当を支払う必要があります。

一方、厚生労働省は労災認定について、「仕事中に地震や津波により建物が崩壊したこと等、業務が原因で被災した場合は労災補償の対象となる。通勤途上で被災した場合も、業務災害と同様に労災補償の対象となる」と発表しています。

## 労災「東日本大震災の特例」 ・勤務中の被災は労災 ・厚労省「危険な環境」と認定

「3月31日の新聞記事」

本来、労災認定のための申請は、被害を被った本人(あるいは遺族)が行うものとされていますが、申請には会社が持つてある出勤簿などの書類が必要になることも多いので、労災の申請は積極的に協力することをお願いしたいと思います。

## 「解雇予告手当除外申請」と 「未払賃金立替制度」

次に皆さまの会社が今後、進むべき方向を決定する際に知っておいていただきたい事項についてお話しいたします。考えられる選択肢として、四つのパターンがあげられると思います。

### ①事業の廃止

↓全員解雇  
(解雇予告手当、退職金等)

### ②事業の休止・再開

↓解雇(解雇予告手当、退職金等)  
↓休業(休業手当、社会保険料等)

### ③事業の継続

↓一部解雇(解雇予告手当、退職金等)  
↓休業(休業手当、社会保険料等)  
↓賃金引下げ  
(労働条件の変更、社会保険料等)

### ④助成金の活用

↓休業(全員、一部)  
(休業手当の資金繰り)

( )内は必要となる手続等

一つ目の「事業の廃止」では全員解雇になるわけですが、解雇の手続は労働基準法で定められています。従業員の方に対して、少なくとも解雇の三十日前に予告する必要があるのですが、それができなかった場合は、三十日分の解雇予告手当を支払うと定められています。例えば「今日で終わり」という即時解雇の場合は、平均

賃金の三十日分の解雇予告手当を従業員の方が受け取れる状態にして通告するのが正式なやり方です。中には、手当が支払えない企業もあると思います。その場合は、労働基準監督署に解雇予告手当除外申請を出すことができますが、申請が認められない場合もあります。また退職金を支払わないと、賃金不払と同じ扱いになってしまふので十分にご注意ください。また、この手当とは別に国が企業倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を立替払する「未払賃金立替制度」があります。ただしこの制度は、企業が一年以上事業活動を行っていることが要件となります。

**（※1）  
解雇予告手当とは**

使用者が、やむを得ない理由で労働者を解雇する際、30日以上前から解雇の予告をしていなかった場合に生じる、支払わなければならない手当のこと。（税法上は退職手当）

**「解雇予告手当」の支払例**

- ・ 即時（当日）に解雇
  - ..... 平均賃金の30日分
- ・ 15日前に解雇予告
  - ..... 平均賃金の15日分
- ・ 29日前に解雇予告
  - ..... 平均賃金の1日分
- ・ 30日前に解雇予告
  - ..... なし

**「雇用保険」の特例と  
事業休止時の「休業手当」**

二つ目は「事業の休止・再開」。例えば「事業を一旦やめて、半年後を目安に再開する」といったケースです。従業員の身分は残しつつ休んでもらい、再開時にまた来てもらう場合、実際には離職していません。失業保険は受給できないのですが、今回は特例としてもらうことができます。

**雇用保険の基本手当の所定給付日数〈例〉**

①倒産解雇等による離職者（就職困難者を除く）

区分	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	-
30歳以上45歳未満		90日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満				240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

②倒産解雇等以外の事由による離職者（就職困難者を除く）

区分	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	90日	90日	90日	120日	150日

また会社に身分を残さずに、再雇用の約束をして一旦やめてもらった場合でも、同じように特例で支給されることになりました。しかし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、受給後に雇用保険に加入しても、過去に加入していた期間は被保険者期間に通算されませんのでご注意ください。また失業給付を受給中に別の会社に就職すれば、再就職手当を受給できるケースがあります。同じ会社に戻る場合には受給できません。それらを従業員の方によく説明をしてご理解いただかないと、あとで問題になることがあります。

特例措置の対象者は、雇用保険に六カ月以上加入していることが要件となります。本来加入すべきなのに手続がされていなかった場合などは、出勤簿や賃金台帳等があれば、二年前までさかのぼって加入手続をすることができます。二年間の雇用保険料を従業員の方からいただくのは少々辛いものがありますが、できないことはありませんのでご検討ください。

次に休業手当についてですが、休業というのは従業員さんに働く意志があっても、会社側の事情で休んでくださ

いという場合を指し、労働基準法では「使用者の責めに帰すべき事由」については、使用者が休業期間中、労働者に平均賃金の100分の60以上の手当を、休業手当として支払わなければならない」と定めています。震災による休業が「使用者の責めに帰すべき事由」なのかどうかの判断は非常に難しいのですが、間接的な理由による休業には、この手当を支払う必要があります。

- （※2）  
使用者の責めに帰すべき事由による休業（休業の具休例）**
- 1 生産調整のための一時帰休
  - 2 親会社の経営難から、下請工場が  
資材、資金を獲得できず休業
  - 3 原材料の不足による休業
  - 4 監督官庁の勧告による操業停止
  - 5 違法な解雇による休業

休業手当を支払った場合、それに相当する額の一部（中小企業で原則八割）を助成する雇用調整助成金という制度があります。詳しくは後の項でご説明します。

そして、休業中に忘れがちなのが社会保険料の納付です。特例措置の休業のケースでは賃金を払わないので、会社としては楽ですが、社会保険料は納める必要があります。震災後は納期限が延長されていますが、納付しなければならぬことに変わりはありませんので、忘れないようにしてください。（今後、免除等の特例が出る可能性もあります。）





## 事業を継続するために「雇用調整助成金」を活用

今後の経営、雇用に関する選択肢の一つ目は「事業の継続」。事業は続けるが、仕事が減ったなどの理由で休業するということがあります。ここでは一部解雇ということもありますが、解雇する人をするような基準で決めるのか。正当な理由がなければ、不当解雇として問題になります。もちろん、賃金の引下げをせざるを得ない時も、勝手に行うことはできません。労働条件の不利益変更にあたりますので、今後の売り上や入金予測などを立て、それをもとに従業員の方々にきちんと説明をして、納得していただいで個別同意を取らなければなりません。

そして四つ目が「助成金の活用」。各種助成金を受けようとする時、会社が雇用保険に加入していること、就業規則や帳簿類の整備などが必要になりますが、皆さんの会社は大丈夫でしょうか。

### 助成金獲得のための最低必要要件

- ・雇用保険の適用事業所であること
- ・会社都合による解雇がないこと  
(雇用調整助成金は除外)
- ・就業規則が整備されていること
- ・労務関係帳簿類が整備されていること

各種助成金の中でも、雇用調整助成金は、「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、その休業等に係る休業手当相当額等の一部(中小企業で原則八割)を助成する」という制度です。

この「経済上の理由による経済活動の縮小」というのは、今回の震災により、交通手段の途絶によって従業員が出勤できないとか、原材料の入手や製品の搬入ができないという間接的な理由で、売上高、生産量などが直近の三カ月と、その前の三カ月を比較して5%以上減少している場合をいいます。さらに今回は支給要件の緩和が実施されており、災害救助法適用地域である宮城県は、最近一カ月間の生産量、売上高がその直前一カ月または前年同期に比べ5%以上減少していることとされており、さらにその見込みであっても認められるということです。

休業を実施する場合は、都道府県労働局またはハローワークに、事前にその計画書を届け出る必要があります。休業が実

施できるのは申請を出した日の翌日からになります。今回は特例で六月十六日まではさかのぼった日付で出せる、つまり、一つの例ですが「三月十六日から休業を始める」という届けを、六月十六日までの間に提出すれば認めるとのことです。とはいえ、申請が遅れば助成金の支給も遅れますので、早めに届出、申請した方がいいでしょう。

### 助成金申請前の検討事項

- 1 総労働時間にして何割くらいの削減が当面どのくらいの期間必要か検討する
- 2 労働局またはハローワークへ相談に行く
- 3 休業の形態の検討
  - ① 全社休業
  - ② 部門ごとに全部休業
  - ③ 部門内で交替で休業
- 4 休業日の休業手当の内容の検討
- 5 休業協定の締結(一カ月毎の更新も可能)
- 6 労働局又はハローワークへ休業等実施計画書の届出

休業手当で注意が必要なのが「平均賃金」の算出方法です。単純にいうと過去三カ月間に支払った賃金の総額を、過去三カ月間の総日数で割った金額ということです。この時、歩合給や残業代も計算に入ります。平均賃金の100分の60

未満の休業手当を支払った場合は、受給対象者から除外されます。また助成金の支給金額には上限も決められていますので、よく検討する必要があります。

### 雇用調整助成金の支給額

事業主が休業に係る手当等を労働者に支払った場合、それに相当する額に対し、以下の助成率で支給していただきます。なお事業主が解雇等を行っていないなど、一定の要件を満たした場合は、カッコ内にある助成率となります。

- 大企業… 2/3 (3/4)
- 中小企業… 4/5 (9/10)

※ 上限額は、大企業、中小企業ともに1人1日当たり7,505円です。  
※ 中小企業向けの雇用調整助成金は中小企業緊急雇用安定助成金といいます。

この雇用調整助成金が入金されるのは、実際は申請から数カ月後になると思います。そこで、その間の資金繰りをどうするかを考えておく必要があります。この助成金は、「休業手当を支払った場合」に使えるものですから、支払っていない場合は助成を受けることができません。資金繰りをシミュレーションした上で、助成金を活用するか否かを見定めてください。

本日お話しした様々な手法から、皆さんの会社の今後に必要な制度をぜひご活用いただき、この苦境にあっても雇用を維持し、復活して、さらなる発展を遂げられるよう願っております。