



成迫社会保険労務士法人
 松本事務所 TEL 0263-33-2223
 長野事務所 TEL 026-291-4152

株式会社 経理代行
 松本事務所 TEL 0263-38-7300
 長野事務所 TEL 026-291-4160
 飯田事務所 TEL 0265-25-0261



自然災害発生時の対応について

今年も残す所あとわずか...様々な事がありました。中でも10月の台風による被害は現在も大きな爪痕を残しています。被災された皆様にはお見舞い申し上げます。1日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。近年は地震や台風、豪雨等の自然災害が数多く発生しています。そのような自然災害発生時に会社としてどう対応したら良いか、また労働基準法ではどのように規定されているのか一度確認しておきましょう。

業務中に自然災害に遭った場合

従業員が業務中に自然災害により被災した場合、業務災害として労災と認められる可能性が高いです。**これは通勤中も同様です。**仮に会社から避難所に帰る場合も対象となります。電車が動かず徒歩で帰宅中に被災する等、災害時にはいつもの通勤方法とは異なるケースもありますが、**合理的な経路・方法の通勤であれば労災対象となる事があります**ので確認が必要です。

交通マヒや避難所生活の為に出勤できない場合

避難等を余儀なくされた従業員の場合、出勤できないケースが出てきます。その際には、**有休を充てる、振替休日を充てる、特別休暇とする等**、会社ごと、ケースごとに対応が変わってきます。会社として今後どう対応するか原則的な方針を検討されてはいかがでしょうか。

会社が被災し休業した場合の給与支払いについて

台風等により被災し休業した場合、一般的には自然災害による不可抗力と考えられ、使用者の責に帰すべき事由には該当せず休業手当支払い義務はないものと解されます。ただし行政からの避難勧告等は出ていないものの従業員の安全を考慮し休業した場合は、**労働基準法26条の定める平均賃金の6割以上の休業手当を支払う必要があります。**なお国の支援策として**雇用調整助成金の活用が可能な場合もあります**ので合わせてご検討ください。

賃金の非常時払いについて

自然災害で被災され、緊急でお金が必要になる際、従業員より給料を前払いして欲しいと言われる事もあります。労働基準法25条(非常時払)では「労働者が、出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、賃金支払期日前であっても、使用者は、**既に行われた労働に対する賃金を支払わなければならない**」と定められています。従業員より請求があった場合には対応が必要です。また**災害見舞金等を慶弔規程で定める事もできます。**



会社は従業員の安全を第一に考える責任があります。**災害時対応マニュアルの作成、従業員の安否確認方法の確認、非常用備品の備蓄は勿論、特別休暇制度の設置や見舞金等**も検討をお勧めいたします。今回の台風被害は皆が不安を覚える災害でした。ぜひこのタイミングで災害時の対応をご検討ください。また就業規則への規定も必要となる場合があります。詳細は弊社スタッフまでご相談ください。今井 しのぶ

有休取得、できていますか？

労働基準法の改正により、**2019年4月から年次有給休暇のうち、年5日の取得が義務付けられました。**施行から半年が経過しましたが、対象者は確実に有休を取得できていますか？改めて確認してみましょう。

【対象者】

有休が**10日以上**付与される従業員

【対象期間】

2019年4月以降に有休を付与した日から**1年以内**

有休の取得日数が著しく少ない場合、取得を促すための方法をご紹介します。



- 職場内で調整しやすいよう、有休取得計画表を作成する
- 従業員の意見を聴取したうえで、使用者から取得の時季指定をする
- 職場の実態に応じた方式で計画年休を設ける



半年が経過したタイミングで、取得日数の確認をしてみてもいいでしょうか。