

自然災害時の 労務管理 Q&A

注目トピックス

01 | 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。

特集

02 | 育児復帰の難しさはどう向き合うか

ワークライフバランスや働き方改革が叫ばれていますが、中小企業では育児からの復帰社員を受け入れることには時に困難を伴います。育児復帰の際に直面する企業の課題と対策について取り上げます。

03 | 夏休みを有休消化扱いにしているか

日本では主に7月～9月に夏休みを取る慣習がありますが、夏休みと別に有休を与える余裕がない場合、夏休みを有休消化扱いにすることはできるのでしょうか。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 世界のエリートはなぜ「美意識」を鍛えるのか？（光文社新書）

美術と有名企業の幹部、なかなか結び付くことのないように思われるこの2つの組み合わせが、全世界でトレンドになりつつあります。論理的思考だけでは生き残っていくことができない現代において、洗練された美意識がもたらす影響とはどのようなものなのでしょう。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 災害発生時の労務リスク

対策チェックシート

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。

育児復帰の難しさと どう向き合うか

はじめに

働き方改革の流れにより、育児と仕事を両立したい社員が職場復帰するための環境整備はますます求められるようになっていきます。

しかし現実には、「社員が育児と仕事を両立してイキイキと働き、会社もますます成長する」という理想通りにいかないことも多く、育児復帰を巡って様々な問題が起きます。育児復帰をめぐる課題について会社としてどのように対策ができるのでしょうか。

典型的な問題

育児休業からの復帰を巡って起こる問題としては、次のようなものがあります。

- ・代替要員をすでに雇用しており、人員過剰で担当業務がない
- ・復帰後のスキルが低下している
- ・育児のため仕事が分断される
- ・子供の体調により急な休みや早退などがある
- ・既存社員の妬みや不満、反感を買うことがある

妊娠したこと、出産したこと、育児休業を取得したこと等を理由に解雇、雇い止め、降格などの不利益な取り扱い（いわゆるマタハラ）を行うことは法律で禁止されているものの、上記のような問題のため「労働者側の権利主張」と「会社、現場の事情による異動や降格などの処分」がしばしば対立することになります。

課題と原因

育児休業から復帰する際の課題と原因を図示すると次のようになります。仕事を（スキル）（行動）（結果）に分解したとき、育児と仕事の両立をしようとすると、育児に時間と意識を向けるほどそれぞれの要素において低下・減少が起こります。会社としての対策は、この原因にフォーカスする必要があるでしょう。

ワークライフバランスや働き方改革が叫ばれていますが、中小企業では育児からの復帰社員を受け入れることには時に困難を伴います。課題と対策について取り上げます。

育児休業から復帰に際しておこる課題と原因

	スキル	行動	結果
仕事の流れ	<ul style="list-style-type: none">◆ ブランクによるスキル低下◆ ビジネスの変化によるスキルの陳腐化	<ul style="list-style-type: none">◆ 労働時間制限による行動量の減少◆ 業務に専念できない精神状態	<ul style="list-style-type: none">◆ アウトプットの減少◆ 結果責任を求められる職務につけない
原因	<ul style="list-style-type: none">◆ ブランク期間◆ 育児疲れ、体調の変化◆ 学習時間の確保ができない	<ul style="list-style-type: none">◆ 保育園送迎◆ 育児疲れ、体調の変化◆ 子供の様子への不安	<ul style="list-style-type: none">◆ 育児との両立による本人の甘え◆ 周囲が気を使って任せない

対策

1. 家族の協力を促す

育児疲れは家族のサポートにより軽減されることが期待できます。また、働く時間の融通、学習時間の確保のためにも、職場での本人の役割に対して理解・支援してくれる家族が必要です。

配偶者などの家族を巻き込んで社内イベントに招待したり、育児休業からの復帰プランを話し合う面談を、家族を含めた「三者面談」にしたりするなどといった工夫はいかがでしょうか。

2. 在宅ワークの環境を整備する

育児からスムーズに職場復帰するために、部分的に在宅で勤務できる環境整備も検討できます。その際、在宅ワークしやすいように業務そのものを組み替えるなどの配慮もあった方が良いでしょう。

3. 結果責任を明確にする

「育児と両立しているのだから結果が出ないのは仕方がない」という甘えを許す環境は、必ずしも育児復帰のためにはなりません。復帰した後の働き方において求められる結果責任を、できれば復帰前の面談で明示し、結果に対してコミットメントを得ることは重要です。

夏休みを有休消化扱いに していいか

日本では主に7月～9月に夏休みを取る慣習がありますが、夏休みと別に有休を与える余裕がない場合、夏休みを有休消化扱いにすることはできるでしょうか。

はじめに

夏季休暇の時期になりました。通常はお盆、または7月から9月くらいの間で夏休みを取りますが、人員不足などの事情から夏休みと別に有給休暇を与える余裕がないこともあります。夏休みを有給休暇消化として扱うことはできるでしょうか。

休日と休暇の違い

そもそも、「休日」と「休暇」は法律上明確に異なります。休日とは労働義務のない日を指し、休暇は労働義務がある日だが、申請により労働義務が免除されるものを指します。

休日は「法定休日」と「法定外休日」に分類され、法律上与えなければならないのは「法定休日」と「就業規則などで規定された法定外休日」に限ります。休暇は、法律上定められた年次有給休暇など一部を除いて与える義務はありませんし、必ずしも有給にする必要もありません。

	休日	休暇
労働義務	なし	あり
与える義務	あり（法定休日、就業規則などに規定した法定外休日に限る）	なし（ただし法定の年次有給休暇、育児・介護にかかる看護休暇など一部のみ付与義務あり）
例	法定休日 法定外休日 盆休み・正月休みなど	年次有給休暇 慶弔休暇 リフレッシュ休暇など

いわゆる「夏休み」に関して言うならば、就業規則などで「休日」として定めたならば与える義務が発生するが、定めない限り与える義務は発生しません。「我が社には夏季の『休日』はありませんから、夏休みが欲しい場合

は有休を申請してください」としても法律上は構わないこととなります。

有休の計画的付与の要件

夏休みを与える義務は必ずしもないとはいえ、夏季には帰省やレジャーの予定をしている社員も多いため、何らかの連続した休暇が欲しいところです。この場合に「年次有給休暇の計画的付与」という仕組みを使うことができます。これは、労使で協定を締結することにより、1年のうち特定の時期に有給休暇を取得させることができるものです。年次有給休暇の計画的付与のための要件は以下の通りです。

- 就業規則などにより計画的付与を規定すること
- 以下の内容を盛り込んだ労使協定を締結すること（労働基準監督署への届け出は不要）
 1. 計画的付与の対象者(あるいは対象から除く者)
 2. 対象となる年次有給休暇の日数
 3. 計画的付与の具体的な方法
 4. 対象となる年次有給休暇を持たない者に対する取り扱い
 5. 計画的付与日の変更

こと夏休みに関していうと、例えば「Aグループは8/13～8/15、Bグループは8/24～8/26に有休を付与する」や「8/13～8/16を有休として計画的に付与をする」などと定めることで、有休消化をさせることが可能になります。

不利益変更の注意

ただし、今まで「休日」として取り扱っていた夏休みを「有休の計画的付与」と変える場合、もともと働く義務のなかった休日が減ることになるので、労働条件を不利益に変更することになります。労働条件の一方的な不利益変更は違法とされるため、事前によく納得を得てから変更してください。

世界のエリートはなぜ「美意識を」鍛えるのか？

山口周 著

単行本：257 ページ

出版：光文社

価格：760 円（税抜）

はじめに

近年では、世界の有名グローバル企業が幹部候補をアートスクールへ参加させ、また知的プロフェッショナルの人々が勤務時間前の早朝に美術館へ足を運び、アートの勉強をしています。

ビジネスにおけるエリートである彼らが、一見関わりが希薄であるように思える「アート」を積極的に学ぼうとすることには、いったいどのような目的があるのでしょうか。大学院で美術を学んだ後コンサルティングの道に進んだ筆者と共に、この問いの答えを見つけにいきましょう。

アートとサイエンス

“サイエンス：様々な情報を分析した結果、このような意思決定をしました

アート：なんとなく、フワッと、これがいいかなと思って意思決定しました”

アートとサイエンスの違いについて、筆者はこのように表現しています。サイエンスの世界では「言語化できること」や「再現性があること」が最重要視されます。しかし、世間的に言われる天才という存在の多くはアートな部分が強く、言語化や再現性を求めるのは難しいものです。

「自分は天才ではない」と語るイチロー選手を前者とし、その対比として長嶋茂雄氏の独特の表現方法を本書では取り上げています。

クックパッド紛争

クックパッドの創業者である佐野氏は「豊かな食生活」に強い思い入れを持っていました。一方で、佐野氏から経営を任された穂田氏は特に食への思い入れはなく、経営サイエンスの専門家としてその地位に立ちました。

当初は 2 人がもつアートとサイエンスがバランスよく作用し、順調な経営状況が続いていましたが、アートの領域を適切に理解できる人は決して多くはありませんでした。株主や一般の消費者の期待に応えるためには、言葉による明確な説明が欠かせず、その煽りを受けて佐野氏を始めとするアート側が劣勢に追い込まれる事態に発展してしまっただけです。

ここにアートとサイエンスが同じ土俵の上で戦うことの難しさが表れています。

アカウントビリティ

アカウントビリティとは業務や研究活動の内容について対外的に説明する責任のことを指します。

アカウントビリティというのは「天才」を否定するシステムだ

筆者はこのように考えており、先に述べたイチロー選手と長嶋氏の例がそれを裏付けています。しかし、企業においてアカウントビリティを一切排除することは現実的に不可能でしょう。論理的に物事を進めることの方が正確、かつ大多数の人から納得を得られるからです。

反面、アカウントビリティを過剰に重視してしまうと、天才の感性は弾き出され、論理的思考の中に埋もれてしまいます。アップルやグーグルは、アートとサイエンスを絶妙なバランスで保つことで、世の中をリードする新しい感性を具体的に世界へ発信し、今では世界的大企業へと成長しました。

今まで目を向けられてこなかったテーマが多様な知識と深い考察によって語られており、これからの時代に必要な感性を手に入れるきっかけになるおすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

代表よりあいさつ

全国的な猛暑が続いておりますが、お変わりないですか？

毎年のことですが、ビール祭りの炎天下のせいなのか、日焼けで肌がヒリヒリしております。

先月は、数日間のお休みをいただいて、台湾に行っていました。

ほぼ初めてに近い海外旅行でしたが、料理もおいしく人も温かく、素敵な時間を過ごさせていただきました。

帰ってきてからというもの、タピオカミルクティーとマンゴーかき氷が恋しくてたまりません。

これからまだまだ暑さが続きます。夏バテ・熱中症には注意して、乗り切ってください！

災害発生時の 労務リスク対策チェックシート

災害発生時の対策としてどのようなことを実施できているかを確認するチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	自然災害に被災したことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	免震化や作業場点検など、自然災害時の物理的安全対策をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	緊急時の安否確認用に社内の連絡網を備えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	緊急時の業務マニュアルを作成している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	避難場所を確保している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	サーバーを遠隔地に置くなどの自然災害リスク対策を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	災害に備えた防災グッズを常備し、定期的に点検している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	自然災害に備えて損害保険に加入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	災害に備えて財務上の積立などを行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	災害時の顧客対応マニュアルを作っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は 024-983-0736 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			