

## 天災地変等によりやむを得ず休業する場合は



先般起きました大地震により、当社事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、従業員を休業させざるを得ない状況となりました。このような場合でも、休業手当を支払わなければならないのでしょうか。



労働基準法26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には休業手当を支払うべきこととしていますが、天災地変等の不可抗力の場合には、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。したがって、地震により事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果従業員を休業させる場合は、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故に該当すると考えられ、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられますので、休業手当を支払う義務はないでしょう。

労管手引三九

ただし、貴社がこれまで、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業についても手当等を支払うこととしている場合には、これを支払わないこととする取扱いは労働条件の不利益変更に該当することとなります。したがってこの場合には、従業員との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれについて適法な変更手続をとる必要があります。適法な変更手続をとらずに手当等を支払わないことはできないことに注意してください。

参考

労基法26条、平23・4・27事務連絡

## 1か月に60時間を超える法定時間外労働の割増賃金は



1か月60時間を超える法定時間外労働を行う従業員に対する割増賃金はどのように支払えばよいでしょうか。



法定の時間外労働の割増賃金率に係る取扱いは、1週40時間、1日8時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

ただし、1か月に60時間を超える法定時間外労働をさせた場合、使用者はその60時間を超えた時間に対して5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

1か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月1日または三六協定に定めた期間の初日とする方法などが考えられます。

深夜労働との関係は、深夜（午後10時から翌日午前5時まで）の時間帯に1か月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率2割5分以上+時間外割増賃金率5割以上=7割5分以上となります。

1か月60時間の法定労働時間の算定には、法定休日（週1日または4週間4回の休日：例えば日曜日）に行った労働は含まれませんが、法定外休日に行った法定時間外労働は含まれます。なお、法定休日労働に対しては、従来どおり3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

法定休日と法定外休日とで割増賃金率の扱いが異なりますので、就業規則において、予め法定休日と法定外休日とを明確に分けておくことが望ましいでしょう。

ただし、中小企業については当分の間適用が猶予されています。詳しくは、後掲「1か月に60時間を超える法定時間外労働の割増賃金の引上げが猶予される中小事業主は」(388ノ4頁)を参照してください。

参考

労基法36条2項・37条・138条、平21・5・29基発0529001

## 1か月に60時間を超える法定時間外労働の割増賃金の引上げが猶予される中小事業主は



1か月に60時間を超える法定時間外労働を行う従業員に対して5割以上の割増賃金を支払わなければならないということですが、これを猶予されている中小事業主について教えてください。



1か月に60時間を超える法定時間外労働を行う従業員に対して5割以上の率で計算して割増賃金を支払わなければなりませんが、中小企業については、この適用が当分の間猶予されています。中小企業の企業体力に配慮した措置です。

この中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する従業員の数」で判断され、以下の表のようになります。また、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

労管手引二五

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する従業員数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

この猶予については、平成22年の改正法施行3年経過後に改めて検討することとされています。

参考

労基法138条

## 有給休暇を時間単位で与えてよいか



年次有給休暇を時間単位で与えることはできるでしょうか。また、できるとすれば1日単位の有給休暇との関係など教えてください。



労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます。

### (1) 時間単位年休に支払われる賃金額

時間単位年休1時間分の賃金額は、①平均賃金②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金③標準報酬日額（労使協定が必要）をその日の所定労働時間数で割った額になります。①～③のいずれにするかは、日単位による取得の場合と同様にし、就業規則に定めが必要です。

### (2) 時季変更権

時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

### (3) 計画年休との関係

時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものですので、労働基準法39条6項の規定による計画的付与として時間単位年休を与えることはできません。

### (4) 半日単位付与との関係

年次有給休暇の半日単位による付与については、時間単位年休とは異なるものですので、本来の取得方法による休暇取得の障害とならない範囲で運用される限りにおいて半日単位で付与することは差し支えないものとされています。

## 裁判員等のための休暇とは



この度、当社の従業員で裁判員候補者となった者から、「裁判員となった場合の休暇制度が整備されていないが、裁判員としての職務を果たすために休まなければならなくなつた場合には有給休暇を使用しなければならないのか」と質問されました。そこで、これを機に当社でも裁判員のための休暇制度を設けようという話が出てきましたが、どのようにすればよいのでしょうか。また、そのような休暇制度を設けている企業はどのくらいあるのでしょうか。



裁判員制度は平成21年度より施行されており、使用者は、従業員が裁判員もしくは補充裁判員となった場合または裁判員候補者となった場合で、従業員からその職務に必要な時間を請求された場合、その従業員の休暇の取得を拒んではならないこととなっています。したがつて、事業場においては、裁判員等のための休暇を制度として導入することが求められています。

また、従業員が裁判員の職務を行うために休暇を取得したこと、その他裁判員、補充裁判員、選任予定裁判員もしくは裁判員候補者であることまたはこれらの者であったことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

裁判員等のための休暇制度を導入するには、つぎのように就業規則に定めるといでしよう。

### (裁判員等のための休暇)

- 第〇条 従業員が裁判員もしくは補充裁判員となった場合または裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。**
- |                     |       |
|---------------------|-------|
| 一 裁判員または補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| 二 裁判員候補者となった場合      | 必要な時間 |

なお、裁判員休暇について、「平成24年度「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度に関する意識調査」報告書」によりますと、調査対象7,000社のうち53.0%が裁判員休暇制度を導入しており、導入していない企業において30.7%が導入を検討したいとしています。

## 参考

裁判員の参加する刑事裁判に関する法律100条

## 職場におけるストレスで精神障害が生じた場合



最近、会社の建直しを図るプロジェクトの責任者をしている従業員が、思うように建直しを図れず、その責めを問われていた矢先に神経症性の障害を発病してしまいました。おそらく仕事上のストレスが原因だと医者は言っているそうですが、このような場合にも業務上の災害と認められるのでしょうか。



精神障害の発病が業務上と認められるためには、その労働者に発病した精神障害が業務に起因するものでなければなりません。そのためには、対象疾病（IDC-10第V章に分類される精神障害であって、器質性のものおよび有害物質に起因するものを除いたもの）の発病の有無、発病の時期および疾患名について明確な医学的判断があることに加え、その対象疾病的発病の前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められる必要があります（ただし、セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価されます。）。

さらに、業務以外の心理的負荷や個体側要因による発病は業務起因性が否定されるため、次の要件のいずれをも満たす必要があります。

### 労基則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病とされる要件

- ① 対象疾病を発病していること
- ② 対象疾病的発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷および個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと

②については、対象疾病的発病前おおむね6か月の間に、対象疾病的発病に関与したと考えられる業務によるどのような出来事があり、また、その後の状

況がどのようなものであったのかを具体的に把握し、それらによる心理的負荷の強度はどの程度であるかについて、後掲の「業務による心理的負荷評価表」を指標として「強」、「中」、「弱」の三段階に区分されます。そして、総合評価が「強」と判断された場合は、業務による強い心理的負荷が認められることになります。

③については、次のいずれかの場合をいいます。

- 業務以外の心理的負荷および個体側要因が認められない場合
- 業務以外の心理的負荷または個体側要因が認められるものの、業務以外の心理的負荷または個体側要因によって発病したことが医学的に明らかである判断できない場合

業務以外の心理的負荷については、発病前おおむね6か月の間に発病に関与したと考えられる業務以外の出来事が1つ以上確認されれば、後掲の「業務以外の心理的負荷評価表」を指標として、強度が三段階に区分されます。そして、出来事が確認されない場合は①に該当するものと取り扱われ、強度「Ⅱ」または「Ⅰ」の出来事しか認められない場合は②に該当するものと取り扱われます。「Ⅲ」に該当する心理的負荷が特に強いものや、Ⅲに該当する出来事が複数ある場合には、それらの内容等を調査し、発病との因果関係が検討されることとなります。さらに、個体側要因について、その有無・内容の確認、医学的妥当性の検討がなされ、②に該当するか否かが判断されます。

また、業務以外の原因や業務による弱い心理的負荷により発病している場合に、強い心理的負荷となる出来事が新たに起こったことにより精神障害が悪化したとしても、原則としてその悪化について業務起因性は認められませんが、後掲「業務による心理的負荷評価表」の「特別な出来事」により著しく悪化した場合には、上記①～③に該当する業務上の疾病として取り扱われます。

以上により、業務による心理的負荷以外には特に心理的負荷、個体側要因がない場合に業務起因性が認められ、業務以外の心理的負荷、個体側要因が認められる場合には、これらと精神障害との関連性について個別的総合的に判断されることになります。

なお、精神障害を有するものが自殺した場合については、業務上の精神障害によって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、または自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたと認められる場合には、結果の発生を意図した故意とは認められず、業務災害と認められることになります。

## 参考

平23・12・26基発1226第1