

「東日本大震災」への 労務実務対策

社会保険労務士
本領 晃
(有)人事・労務 代表取締役
矢萩 大輔

●被災され負傷された従業員への対応

＜社会保険について＞

① 今回の震災において厚生労働省は、被災者が医療保険証を提示しなくても、保険扱いで医療機関を受診できるようにすると発表しました。これにより、被災地の住民であった方は、氏名や生年月日などを申し出れば、全国どこでも保険証なしで、医療機関で治療を受けることが出来るようになります。(詳細は受診する医療機関にお問い合わせ下さい)

② 厚生労働省は、国民健康保険を運営する市町村などの判断で、窓口負担金の減免や納付猶予ができるようにすると発表しました。これにより、被災地域の住民の方が、定められた手続きを行うことにより、医療機関で治療を受けた場合であっても、自己負担分が少なく済んだり、徴

収されることが猶予されるようになります。

③ 厚生労働省は、健康保険においては、保険者の判断により、一部負担金等の減免等及び保険料の納期限の延長等ができること等について、健康保険組合等に連絡したと発表しました。これにより、②同様、健康保険についても、被災地域の住民の方が、定められた手続きを行うことにより、自己負担分が少なく済んだり、徴収されることが猶予されるようになります。

詳細はこちらをご覧ください。
ご参照ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000169p51mg/2r98520000169qm.pdf

④ 厚生労働省は、厚生年金保険料についても、納付期限の延長及び猶予を行うよう日本年金機構に通知したと発表しました。これにより、厚生年金保険

についても、一定の条件を満たす場合に限り、被災地事業主、船舶所有者、被保険者等が納めるべき毎月の保険料の納付期限の延長が認められるようになります。

詳細についてはこちらをご覧ください。
http://www.nenkin.go.jp/new/press_release/h23_03/0322_01.pdf

＜労災保険について＞

今回の震災における労災保険の取り扱いについて厚生労働省は、労災保険給付の請求に係る事務処理に関して、請求書提出時の弾力的な取り扱い、今回の地震に伴う傷病の業務場外等の考え方、相談・請求の把握について都道府県労働局に指示したと発表しました。これは、本来、申請時に必要である代表者印の捺印や医師の診断証明等が、災害により困難であっても、手続きを柔軟に対応するということです。

また、今回の震災に関しての業務災害又は通勤災害の考え方について以下の通り発表されております。

① 業務災害

業務遂行中に、地震や津波により建物が倒壊したこと等が原因で被災した場合にあつては、危険環境下の業務に伴う危険が現実化したものとして業務災害として差し支えない。

② 通勤災害

業務災害と同様、通勤途上で津波や建物の倒壊等により被災した場合にあつては、通勤に通常伴う危険が現実化したものとして通勤災害として差し支えない。

なお、業務災害、通勤災害と認められるかどうかは個別の案件の発生状況などにより判断されるので、被災地においては、健康保険で治療を受けその後に、労災保険の手続きをするかどうか検討された方がよいと思います。

●緊急雇用対策

① 厚生労働省は、今回の地震により事業の継続が困難となった災害救助法指定地域の事業所から、一時的に離職せざるを得ない方の生活を保障するた

め、雇用保険の失業手当を支給できる特例措置を実施すると発表しました。これにより、災害の影響で一時的に失業し、事業再開後に再就職が予定されている人は、本来は雇用保険の失業手当を受給することはできませんが、この要件を緩和して、仕事に就けない間、失業手当を受給できるようになりました。

② 厚生労働省は、今回の地震により事業所が災害を受けたことにより休止・廃止したために、休業を余儀なくされ、賃金を受け取ることができない状態にある方については、実際に離職していなくても失業給付(雇用保険の基本手当)を受給できると発表しました。これにより、事業所が災害を受けたことにより休止・廃止したために、休業して賃金を受けることができない場合は、実際に離職していなくても失業手当を受給できるようになりました。

③ 厚生労働省は、失業給付を受給されている被災された方々の便を図るため、特例的に住所地以外のハローワークでも受給できるように実施すると発表しました。これにより、住所

地以外のハローワークでも、失業手当を受給できるようになりました。

詳細についてはこちらを「参照ください」。

<http://www.roudoukyoku.go.jp/topics/2011/20110322-tokurei/20110322-tokurei.pdf>

④失業の不安や雇用の維持など、被災中の様々な仕事に関する相談に対応するため、特別相談窓口がハローワークの各拠点に設置されました。

前述の①、②に該当する場合は、事業所再開までの間、休業している方に、雇用保険の失業手当を受給してもらおうということも検討材料になると思います。

ただし、特例措置を適用するためには定められた手続きを行わなければならないので、事前に特例措置について手続きの方法や要件を確認すべきだと思います。

●内定者への対応

今回の震災により、予定していた新卒採用などが困難になる会社も出てくるものと思われます。内定者の法律上の取り扱い、原則として会社が正式に内定を正式に出している

場合、そこには「労働契約」が成立しており、会社側からの一方的な内定取り消しはできません。

ただし、例外として過去の判例において、以下のよう合理的な理由があれば内定取り消しが認められています。

①卒業したら採用する「この資格が取れば採用する」といった条件付の内定だったが、その条件を満たさなかった場合

②採用内定取り消し事由を約束しており、その事由が発生した場合（例えば健康異常の発生など）

③重大な不適格事由の発生した場合（犯罪行為による逮捕、起訴など）

例えば、今回地震により、予定していた大学の卒業ができなかった、というような場合は①にあたる可能性ががあります。

ただし、地震の影響で会社の業績悪化や規模の縮小による内定取り消しは、会社側の一方的な「労働契約の解除」になってしまいます。

このような場合は、会社はなんらかしらの金銭的保証をしなければならぬでしょう。また、本当に採用が困難なほど業績が悪化しているのかを内定

者に説明する義務があります。

●長期休業者への対応

災害発生時の長期休業者への対応ですが、会社で明確に長期休職などについてあらかじめ定めておく必要があります。阪神大震災でも、社員が長期の休職をした場合の明確な基準を定めていなかったため、社員が帰郷、会社の近くに住む家がない、家族の介護などの理由で、会社に籍だけ置いて1年も2年も出社しないとといったケースも見受けられました。

社員が会社に籍を置いて長期間出社せず、いつ復帰するかがわからない状態が続きますと、新しく社員を補充することもできず業務に大きな支障が出てまいります。こういった長期休職者への対応策ですが、以下のことについて定めておく問題を決することができず。

①会社で通常の状態に戻った日を決める。

災害発生後、会社もしばらくの間は通常業務ができない状態や、交通網や親せきの安否確認などの理由により多くの社員が出社できない時期も出てくると思います。ある程度通常通りに業務が遂行できる状態となった際に「非常事態解除宣言」を

全社員に発信して、会社が通常の状態に戻ったことを伝えます。

②休職期間をスタートさせる（非常事態解除宣言の日より）

通常の状態に戻った日から就業規則や休職規定の定めに従って従業員の出勤日数や休職期間のカウントを開始するようにします。就業規則や休職規定などで、あらかじめ休職について定めていることが前提になります。通常の状態に戻った日から欠勤や休職の起算日とするので、長期休業をしている社員に対して、期限を設定することができず。

③休職期間満了が近づいた社員への告知

休職期間に入ったら休職期間中の途中や休職期間満了の1ヶ月前に長期休業中の社員と連絡を取り、社員の状態を確認しておきます。なお、休職期間が満了しても職場に復帰できない場合は、原則として自然退職（ルールによる退職であり、定年退職に近いような扱いとなります。）

④休職期間満了

特別な事由がある場合は、休職期間を延長することも検討すべきでしょう。ここで重要なのは、不公平がないように就業規則にそって取り扱うということです。また延長の期間も明確に再設定しておく必要があります。

「非常事態解除宣言」を発信し、通常の状態に戻った日を定めることにより、欠勤や休職の起算日を定めることができます。今回のような大災害では、被害にあった方とそうでない方とのギャップが徐々に大きくなり、いつの時点をもつて平常にもどったと宣言するかは非常に悩ましいところになります。

ただし、いつまでも非常事態体制をとるわけにもいきません。勤務時間が通常の所定時間にも戻ったタイミングがひとつの区切りと考えることもできるでしょう。

いずれにしても、休職期間に入った社員とはこまめに連絡を取り、会社との認識に違いがおきないように、しっかりとコミュニケーションをとっておくことが重要です。

●甚大な震災のため時々刻々と法令・通達が相次いでいます。最新情報は執筆者サイトを「ご覧下さい」。

社会保険労務士 本領晃 <http://www.shugyo-ki-soku.com/>
(有)人事 労務 代表取締役 矢萩大輔 <http://www.jinji-roumu.com/>