

通勤や帰宅が困難なとき

Q、大雪などの荒天が予想される場合、交通機関の運休によって従業員の出社が困難になると思われます。事業所としての対応と対処について教えてください。

A、大雪などの荒天の場合、従業員を出勤停止にするかどうかは法律では定められていません。各事業所での判断となりますが、事業所は従業員の安全に配慮する義務を負っています。

積雪によって通勤途中で従業員がケガをする可能性が高いと事業所が判断し、事業所の都合で休業する場合、労働基準法では『使用者の責めに帰すべき事由』の休業と考えます。この場合、会社は労働者に対して休業手当を支払わなければならない義務を負います。

就業規則の中に「特別休暇」の条項があれば「特別休暇」とし、規定が無ければ、休業手当として「平均賃金の6割以上」で計算したものを休業日の賃金とします。

会社側の判断で休業したにもかかわらず、休業手当を支払わずに休業日を従業員の有給休暇に充てることはできません。有給休暇は勤務の功労に対して与えられた労働者の権利です。

しかし逆に、会社が休業しないと判断した場合でも、労働者自身が大雪を回避するために有給休暇を申請することはできます。

事業所は、万が一を想定して出勤停止についてのルールを明確にする必要があります。従業員と相談し、出勤停止は出社時間の何時までにするのか、自宅電話、携帯電話、メールなどのツールで連絡をし、連絡を受け取れば必ず返信の確認をするなど、連絡漏れのないようにしましょう。

もしも、従業員との相違が生じた場合には労使間の関係を良好に保つためにもお近くの労働基準監督署へお問い合わせください。