

## 編集後記



アヴニール労務事務所 所長 柿野元博

<http://www.avenir-sr.jp>

E-Mail [avenir4you@gmail.com](mailto:avenir4you@gmail.com)



表紙の写真は、9月13日に行われた大阪府堺市の百舌鳥八幡宮の秋祭り「月見祭」のふとん太鼓です。

「ベーラ、ベーラ、ベラショッショイ」の掛け声。

御神輿を担ぐ勇ましい掛け声と躍動感、熱気、そして太鼓の音と子供達のお囃子。

見る人の心も躍ります。祭りは生きる喜びにあふれているようです。

秋祭りは農作物の豊穰と収穫を感謝する神事とされていますが、今年の秋に関していえば、野菜は不作が続き価格が高騰しています。

雨と日照不足といった天候不順が原因ですが、午前中はいい天気だったのに急に暗くなり、突然の豪雨と激しい雷・・・といったことも続きました。

今年は「記録的豪雨」なんて言葉もしょっちゅう聞いた気がします。

しかも、まだ台風シーズンは続きます。

皆さんの職場でも、もしかすると、こんなことがあるかもしれません。



大型で強い台風が近づいているというニュースを聞いた、社長さん。

台風がくるなら、どうせ今日は営業にならないかも・・・。

「使用者の安全配慮義務」・・・という言葉が頭をよぎります。

うん仕方ない。社員の安全が第一。

万一の事態を考えて、社員を昼の2時で帰宅させようか。。

ところがその後台風は急に進路を変え、結局その地域を直撃することはない、大きな影響はありませんでした。

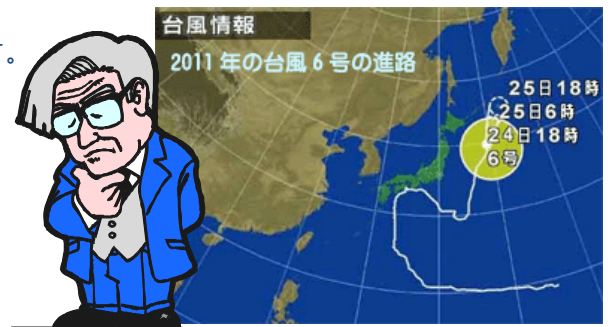
社長さんはやれやれと思う一方で、疑問が・・・。

それは、途中で帰宅させた社員の給与です。

賃金の支払いの原則は「ノーワーク、ノーペイ」っていうし、賃金は不要かも。

それに使用者の責に帰すべき事由なら休業手当を支払う必要があるけど、今回は相手が台風で

「不可抗力」だし休業手当も不要のはず。。でも本当にそれでいいのかしらん？



労働基準法第26条は、**休業手当**について、「使用者の責に帰すべき事由」によって休業させた場合に、**事業主が平均賃金の6割以上を支払う必要がある**と定めています。

その上で、”天災地変その他の不可抗力によるものは含まれない”とされているのですが、本当に来るかどうか分からない台風に対して、自宅待機をさせた場合については、微妙な判断になります。

でも現実的に考えると、休業手当はあくまで日単位で支払われるものです。

対象となる日において、現実に就労した時間に対して支払われる賃金が平均賃金の100分の60に相当する金額以上であれば、賃金以外に別途休業手当を支払わなくてもいいのです。

あくまで休業手当は労働者の最低生活を保護するために設けられたものなので、経営者にとってもそれほどハードルは高くありません。もちろん万一の事故が起きた場合とは比較になりません。

百舌鳥八幡宮の「月見祭」のお囃子には以下のようなくんだりがあります。

ゴロゴロ鳴るのは なんじゃいな

地震 雷 あと夕立 (ゆだち)

ベーラ、ベーラ、ベラショッショイ



自然災害が脅威であることは、今も昔も変わりません。

どんなに科学が発達しても、残念ながら自然には勝てないようです。

「自分(たち)は大丈夫」と思うのが、一番危険といえます。

**安全に勝る業務はないのです。**

判断に悩まれるときは、ぜひ、当事務所にご相談ください。(ˆoˆ)



わがむすめ  
御神輿よりも  
玉の輿...

父 柿野  
揺れるこころの俳句...