

# J A M 政策NEWS

2011年3月17日 第2011-19号

【発行】J A M

【発行責任者】斉藤 常

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

E-MAIL : seisaku.seiji@jam-union.jp

## 計画停電が実施される場合の 労働基準法第26条の取り扱いについて

東北地方太平洋沖地震による電力会社の電力供給設備被害のために、地域によっては計画停電が実施されています。この計画停電による休業をした場合、労働者の休業手当の取り扱いについて、厚生労働省労働基準局より通達 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/other/dl/110316a.pdf>) が発令されました。

### (1) 計画停電の時間帯に、事業場に電力が供給されないことを理由とする休業

原則として使用者の責めに帰すべき事由の休業にはあらず、  
労働基準法における休業手当の支給には該当しない。

### (2) 計画停電の時間帯以外の休業

原則として使用者の責めに帰すべき事由の休業に該当し、  
労働基準法における休業手当の支給対象となる。

### (3) 計画停電の実施日に計画停電の時間帯以外の時間帯を含めて休業とする場合

計画停電の時間帯のみを休業とすることが、企業の経営上著しく不相当と認められるときは、  
計画停電の時間帯以外の時間帯も含めて使用者の責めに帰すべき事由の休業とはされず、  
労働基準法における休業手当の支給対象には該当しない。

### (4) 計画停電が予定されていたため休業としたが、実際には実施されなかった場合

計画停電の予定、その変更内容やそれが公表された時期を踏まえて、(1)～(3)に基づき判断する。

#### 【参考：労働基準法第26条】

使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。