

発展を目指す企業家のための経営指南役

No. 612

平成23年 4月25日(月曜日)

社 外 重 役

Selected Clients & Professionals Relationship

発行)株式会社ノースアイランド
 東京本社)東京都千代田区丸の内3-2-3 富士ビル5F
 Tel.03-3216-2004 Fax.03-3216-0439
 大阪支社)大阪府北区中之島3-3-23 中之島ダイビル9F
 Tel.06-6448-2004 Fax.06-6448-0539

人 事

大震災・計画停電への企業の対処
震災休業で賃金全額支払いは74%

3月11日の東日本大震災に企業側はどのように対応したか。人事面では特に、①従業員の帰宅困難者の安全確保、②災害見舞金の金額、③計画停電による休業時の賃金の扱いの3つに直面した。対応状況の調査を行った(財)労務行政研究所には人事担当者から②と③の問い合わせが多かったという。

まず、地震発生日の帰宅困難者への対応では、「社内施設の開放」78%、「タクシー代などの交通費全額支給」は53%。または1万円以内の実費支給が多かった。災害見舞金の支給状況は、8割以上が災害見舞金を支給し、通常の基準に「上乘せ」する企業も25%に及んだ。金額は、平均で「全損失」26.5万円、「半損失」15.5万円。休業した日の賃金の取り扱いでは、計画停電による休業の場合、休業手当を払うべきかどうかで労働基準法26条の「休業手当」の解釈が問題になった。厚生労働省は3月15日に通達を出し「原則として労働基準法第26条の使用上の責めに帰すべき事由による休業には該当しない」とした。

一方、企業側の対応は、震災休業では「通常どおり全額支払う」が73.6%。計画停電休業も77.8%が全額を支払うなど、8割近くの企業が従業員への配慮をみせた。

震災休業では、通常なら80~90%支給とする企業でも、緊急時の対応として全額支給した。小刻みな計画停電では1日ではなく数時間単位であるため、その分を全額保障する対応をとった。労基法を順守し「便乗休業」もなかった。

税務会計

被災者支援に「ふるさと寄附金」
日本赤十字社等経由の寄附も該当

総務省は、被災地以外の出身者でも復興支援が行える「ふるさと寄附金」制度の活用を呼び掛けている。被災地の県や市町村に直接寄附する場合の他、日本赤十字社や中央共同募金会などに東北関東大震災義援金として寄附する場合にも、「ふるさと寄附金」として所得税と個人住民税で控除(還付)が受けられる。この義援金は、被災地地方団体が関係機関と組織する義援金配分委員会で配分され、被災者に届けられる。

日本赤十字社や中央共同募金会に金融機関の振込みで寄附する場合の流れは、「振込み」(振込書の控えを保存)→「振込書の控えを添付して、来年3月15日までに最寄りの税務署に確定申告」→所得税と個人住民税で控除(還付)となる。「ふるさと寄附金」による控除(還付)額は、所得税と個人住民税を合わせて、概ね「寄附金額-5,000円」。給与収入500万円の人が1万円の寄附で控除額は5,300円、3万円なら2万5,300円となる。

なお、総務省自治税務局は、「ふるさと寄附金」に係る控除の適用を受けようとする納税者が個人住民税申告書(確定申告書の住民税に関する事項を含む)に寄附金額を記載した場合の確認方法は、原則として地方団体が発行する受領書によるが、今回の東日本大震災に係る義援金については、その被害の状況に鑑みて、募金団体がその納税者に交付した受領書または預り証など簡便な方法によることとして差し支えない旨、各都道府県の総務部に通知している。

今週のキーワード

労働基準法第26条

労基法26条には「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合には、使用者は休業期間中、当該労働者に平均賃金の60%以上の手当を支払わなければならない」とある。通達は「計画停電で電力が供給されないことを理由とする休業について、原則として法第26条の使用上の責めに帰すべき事由による休業には該当しない」。ただし「計画停電の時間帯以外の休業は、原則使用者の責に帰すべき事由による休業にあたる」。休業回避のための努力をしない便乗休業はNG。