



厚生労働省からのお願い

一時的に事業を休止する場合でも、解雇・雇止めをするのではなく、
休業等による雇用の維持に最大限努めてください。

雇用維持等のために、以下のような特例を実施しています。

休業手当を 支払った場合

▶▶▶ 雇用調整助成金を利用できます

平成30年7月豪雨に伴う「経済上の理由」(※1)により休業を余儀なくされた事業所において、労働者に休業手当を支払う場合、雇用調整助成金(※2)が利用できます。

(※1)「経済上の理由」の具体的な例としては、交通手段の途絶により原材料の入手や製品の搬出ができない、修理業者の手配や修理部品の調達が困難なことにより事業活動が阻害されている、などが挙げられます。

(※2)雇用調整助成金は、労働基準法第26条に定める「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当するか否かにかかわらず、事業主が休業についての手当を支払う場合が助成対象となり得ます。

→ 詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000334745.pdf>)

休業手当を支払わ なかった場合

▶▶▶ 雇用保険の基本手当を受給できます

激甚災害法の指定地域内に所在地を置く事業所が、災害で休止・廃止したことにより、労働者が賃金(休業手当を含みます。)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雇用保険の基本手当を受給できます(※3)

※通常は離職していなければ受給できません。

(※3)受給の要件(雇用保険の被保険者期間が6か月以上など)を満たす方が対象となります。また、この特例措置を受けた方については、再度離職した際の求職者給付の給付日数等に影響する場合があります。さらに、やむを得ず一時離職(雇用予約有り)させる場合についても特例があります。→ 詳しくは、最寄りのハローワークにご相談ください。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000339673.pdf>)

▶▶▶ 休業手当を支払う義務があるか否かは、Q&Aを参照してください

事業自体の休業に伴い、労働者を休業させるときには、できるだけ労働者の不利益とならないよう努力することが大切です。豪雨による影響で休業する場合の手当の支払や派遣労働に関する労働相談などについてQ&Aをまとめましたので、参考にしてください。

→ 詳しくは、最寄りの労働基準監督署(派遣労働に関しては都道府県労働局の需給調整事業担当)にお問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページをご覧ください(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000122746.html>)

従業員の解雇等に関しては、以下の事項に留意が必要です

豪雨が理由でも解雇や期間の定めのある労働契約を結んでいる労働者(有期契約労働者)の雇止めが認められない場合があります。また、今回の豪雨の影響で経営が厳しくても、上記の支援策を活用しながら、できる限り雇用の安定に配慮していただくことが望めます。

特に、パート労働者や派遣労働者などのうち有期契約労働者については、やむを得ない理由がなければ、契約期間の満了時まで解雇できない(労働契約法第17条)こととされており、有期労働契約期間中の解雇は、無効と判断される可能性が高いと考えられるので、留意が必要です(※4)。

(※4)労働者派遣法等により、派遣労働者を受け入れている派遣先が、労働者派遣契約の契約期間中に「経済上の理由」を含め、派遣先の都合により労働者派遣契約を打ち切る場合には、新たな就業の機会の確保や休業手当等の負担等を行う必要があります。また、豪雨による直接の被害により契約を打ち切るなど、派遣先の責に帰すべき事由がない場合であっても、関係会社に就業をあっせんするなど、就業の機会の確保を図る必要があります。

→ 個別の事案については、都道府県労働局や労働基準監督署に設置されている「総合労働相談コーナー」で、労働相談・情報提供などを行っています。必要に応じて、ご活用ください。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワークにお問い合わせください。
厚生労働省のホームページでも、関連情報をお伝えしています。(<http://www.mhlw.go.jp/>)