

令和８年熊本地震に伴う休業・解雇・災害時の時間外労働に関するＱ＆Ａ

厚生労働省
(令和８年８月４日)

令和８年熊本地震の発生により、被害を受けられた事業場においては、事業の継続が困難になり、又は著しく制限される状況にあります。

また、被災地以外に所在する事業場においても、道路の途絶等から原材料、製品等の流通に支障が生じることも懸念されている状況にあります。

このため、主に休業・解雇・災害時の時間外労働に関し、労働者に対して使用者が守らなければならない事項等について、一般的な考え方をＱ＆Ａとして取りまとめましたので、ご活用ください。

なお、法令上の義務については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきものですので、具体的な御相談など詳細については、お近くの労働局又は各労働基準監督署にお問い合わせください。

令和 8 年熊本地震に伴う休業・解雇・災害時の時間外労働に関する Q & A

厚生労働省
(令和 8 年 8 月 4 日)

目次

1 地震、洪水等の自然災害の影響に伴う休業に関する取扱いについて

Q1-1	被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。
Q1-2	従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、災害に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。
Q1-3	災害のために、休業しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。
Q1-4	災害により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。
Q1-5	災害により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。

2 地震、洪水等の自然災害の影響に伴う解雇等について

Q2-1	災害を理由に、雇用する労働者を解雇・雇止めすることはやむを得ない対応として認められるのでしょうか。
Q2-2	災害により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第 19 条及び第 20 条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。
Q2-3	災害で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第 19 条及び第 20 条の「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。

3 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q3-1	災害により、被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの早期復旧のため、被災地域外の他の事業者が協力要請に基づき作業を行う場合に、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。
Q3-2	測量技術者・建設コンサルタントを抱える事業者ですが、ライフラインの復旧に先立って、災害の被害状況を詳しく調査するための測量や復旧に向けた設計を行います。こうした場合は労働基準法第33条第1項の対象となりますか。
Q3-3	被災地外のトラック運送事業者ですが、国や自治体等からの要請を受けて避難所避難者のための支援物資を被災地まで直接届けます。 こうした場合は労働基準法第33条第1項の対象となりますか。 また、他社と連携し中継輸送によって被災地への支援物資を輸送するため、被災地外の地域で荷下ろしを行う場合はどうでしょうか。
Q3-4	被災地内の医療機関ですが、災害で負傷された方などの救護等に当たっており、平時をはるかに上回る数の方が搬送などされてきています。 こうした場合は労働基準法第33条第1項の対象となりますか。
Q3-5	被災地外に所在する医療機関ですが、被災地内の医療機関では受け入れきれない負傷者を、自治体や被災地内の医療機関等からの要請により受け入れています。 こうした場合は労働基準法第33条第1項の対象となりますか。 また、被災地内の医療機関からの要請により、地震による負傷者ではなく、当該医療機関の元々の入院患者の転院を受け入れる場合はどうでしょうか。

（問い合わせ先）最寄りの労働局または労働基準監督署

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

1 地震、洪水等の自然災害の影響に伴う休業に関する取扱いについて

Q1-1	被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。
A1-1	被災により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。 支援策としては、災害時における雇用保険制度の特別措置や雇用調整助成金があります。詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。 【雇用保険の特別措置の内容】 災害救助法の適用地域内に所在地を置く事業所が、災害により事業を休止・廃止したために、一時的に離職した方については、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、雇用保険の基本手当を受給できます。また、激甚災害法に基づく政令が制定された場合には、対象地域に所在する事業所が災害で休業したことにより、被保険者が休業して賃金を受けられない場合についても基本手当を受給できます。(※) ※受給要件（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、この特別措置を受けた方については、再度離職した際の雇用保険の基本手当の給付日数等に影響する場合があります。
Q1-2	従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、災害に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。
A1-2	労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責めに帰すべき休業や天災地変等の不可抗力による休業中に従来支払われてきた賃金、手当等を、災害に伴う休業について支払わないとすることは、労働条件の不利益変更に該当します。 このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続をとらずに、賃金、手当等の取扱いを変更する（支払わないこととする）ことはできません。 なお、企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払う

	必要があります。これについて Q1-4・A1-4 及び Q1-5・A1-5 において、最低労働条件として労働基準法第 26 条に基づく休業手当に係る取扱いを示していますが、これは上記で述べている労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づく賃金、手当等の取扱いを示したものではありませんので、ご注意ください。
--	---

Q1-3	災害のために、休業しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。
A1-3	雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化その他の「経済上の理由」により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を対象に休業等を実施したうえ、休業手当等の支払いを行うことにより、雇用の維持を図る事業主に対し、休業手当等の一部を助成するものです。 事故または災害により施設等が被害を受けたことは「経済上の理由」とはならず、雇用調整助成金の支給対象とはなりません。自然災害の長期化や復旧までに長時間を要する場合等には、交通手段の途絶等により原材料の入手、製品の出荷が困難であることや、事業所等が損壊し修理業者の手配や修理部品の調達が困難となったこと等を理由とし、事業活動の縮小が行われた場合は、「経済上の理由」に該当し雇用調整助成金の対象となる可能性がありますので、最寄りの労働局またはハローワークにお問い合わせください。 本助成金は、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よって、その扱いが異なることはありません。

Q1-4	災害により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。
A1-4	災害により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合って、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします。また、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、雇用調整助成金が、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われます。 労働基準法第 26 条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の 100 分の 60 以上）

	を支払わなければならないとされています。 ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。 災害により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させる場合は、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故に該当すると考えられますので、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業には該当しないと考えられます。なお、Q1-2・A1-2 及び Q1-3・A1-3 もご覧ください。
--	--

Q1-5	災害により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。
A1-5	災害により、事業場の施設・設備は直接的な被害を受けていない場合には、原則として「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当すると考えられます。ただし、休業について、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たす場合には、例外的に「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当しないと考えられます。具体的には、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。なお、Q1-2・A1-2 及び Q1-3・A1-3 もご覧ください。

2 地震、洪水等の自然災害の影響に伴う解雇等について

Q2-1	災害を理由に雇用する労働者を解雇・雇止めすることはやむを得ない対応として認められるのでしょうか。
A2-1	災害を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではありません。また、災害の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、休業を余儀なくされた場合の支援策（災害時における雇用保

険制度の特例措置や雇用調整助成金。)も活用し、出来る限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。

解雇については、法律で個別に解雇が禁止されている事由(例:業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇(労働基準法第19条)等)以外の場合は、労働契約法の規定や裁判例における以下のようなルールに沿って適切に対応する必要があります。

①無期労働契約(期間の定めのない労働契約)の場合

労働契約法第16条では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定されています。

また、例えば、災害によって事業場が被害を受け、操業不能に陥ったことを理由とする解雇など、経営上の理由により解雇を行う場合は、いわゆる「整理解雇」に該当すると考えられますが、この整理解雇については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、(1)人員整理の必要性、(2)解雇回避努力義務の履践、(3)被解雇者選定基準の合理性、(4)解雇手続の妥当性、という4つの事項が考慮されており、留意が必要です。

②有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合

※ パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員などに多く見られる契約形態です。なお、期間の定めのない労働契約の下で働くパートタイム労働者や派遣労働者については①をご覧ください。

労働契約法第17条第1項では、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と規定されており、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無期労働契約の解雇よりも高いと考えられるので、留意が必要です。

(※)

※ 裁判例においても、「当該解雇が、3か月の雇用期間の途中でなされなければならないほどの、やむを得ない事由の発生が必要であるというべきである。」とされています。(安川電機八幡工場(パート解雇・仮処分)事件 福岡高裁 平成14年9月18日決定 他)

また、有期労働契約であっても、反復更新され、無期労働契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法第19

	条（いわゆる「雇止め法理」について、最高裁判例の趣旨を規定したものの。）の規定により、雇止めが認められないことがあります。 なお、整理解雇を行う場合に、有期労働契約やパートタイムの労働者を、非正規雇用であることのみを理由に、一律に解雇対象者として選定することは、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を定めたパートタイム・有期雇用労働法の規定に違反する可能性があります。 個別の解雇・雇止めの当否については最終的には司法における判断となりますが、これらの規定の趣旨や裁判例等に基づき、適切に対応されることが望まれます。 なお、個別の事案につきましては、都道府県労働局及び各労働基準監督署内に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご活用ください。 (http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html)
--	---

Q2-2	災害により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。
A2-2	災害を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではありません。また、災害の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、出来る限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方を含む）については、詳しくはQ2-1・A2-1をご覧ください。 労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、解雇を行う場合の手当等の支払を定めているときは、当該手当の支払等を行う必要があります。 最低労働基準を定める労働基準法との関係では、同法第19条は、使用者は、労働者が業務上の負傷又は疾病のため休業する期間及びその後30日間、産前産後の女性が同法第65条に基づいて産前産後の休業をする期間及びその後30日間は、労働者を解雇してはならないと定めています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合に所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき等はその限りではないとされています。

	また、労働基準法第20条では、使用者は労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前に予告するか30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないとされています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合等で所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告や解雇予告手当の支払は不要とされています。 労働基準法第19条と第20条の「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、かつ、突発的な事由を意味し、経営者として必要な措置をとっても通常いかなる場合においても困難な状況にある場合を意味すると解されています。また、「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。 災害により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために事業の全部又は大部分の継続が不可能となった場合は、原則として、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に当たるものと考えられます。 なお、災害で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていない場合で、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能になったときの扱いについては、Q2-3・A2-3をご覧ください。
--	---

Q2-3	災害で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていませんが、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入、製品の納入等が不可能になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条の「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。
A2-3	災害を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではありません。また、災害の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、出来る限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方を含む）については、Q2-1・A2-1をご覧ください。 最低労働基準を定める労働基準法との関係では、事業場の施設や設備が直接的な被害を受けていない場合には、事業の全部又は大部分の継続が不可能となったときであっても、原則として労働基準法第19条及び第20条に規定されている「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇に当たりません。ただし、取引先への依存の程度、輸送経路の状況、他の代替手段の可能性、災害発生からの期間等を総合的に勘案し、事業の継続が不可能となったとする事由が真にや

	むを得ないものであると判断される場合には、例外的に「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に該当すると考えられます。 また、災害に伴う「経済上の理由」により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者を休業させ、休業手当の支払いをする場合には、雇用調整助成金の対象となる場合がありますので、最寄りのハローワークまでご相談ください。
--	--

3 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q3-1	災害により、被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの早期復旧のため、被災地域外の他の事業者が協力要請に基づき作業を行う場合に、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。
A3-1	労働基準法第32条においては、1日8時間、1週40時間の法定労働時間が定められており、これを超えて労働させる場合や、労働基準法第35条により毎週少なくとも1日又は4週間を通じ4日以上与えることとされている休日に労働させる場合は、労使協定（いわゆる36協定）を締結し、所轄労働基準監督署長に届けていただくことが必要です。 災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、36協定の締結・届出を条件とすることは実際的ではないことから、そのような場合には、36協定によるほか、労働基準法第33条第1項により、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされています。労働基準法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定ですので、厳格に運用すべきものです。 なお、労働基準法第33条第1項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。 ご質問については、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、当該労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断することになりますが、災害による被害が相当程度のものであり、一般に早期のライフラインの復旧が、人命・公益の保護の観点から急務と考えられる場合は、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。 ただし、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくま

	で必要な限度の範囲内に限り認められることに留意してください。また、労働安全衛生法第66条の8の規定に基づき、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者であって、申出を行ったものに対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。 (https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/001435323.pdf) なお、災害発生から相当程度の期間が経過し、臨時の必要がない場合に時間外・休日労働をさせるときは、36協定を締結し、届出をしていただくこととなります。
--	--

Q3-2	測量技術者・建設コンサルタントを抱える事業者ですが、ライフラインの復旧に先立って、災害の被害状況を詳しく調査するための測量や復旧に向けた設計を行います。 こうした場合は労働基準法第33条第1項の対象となりますか。
A3-2	労働基準法第33条第1項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。 一方で、被害が相当程度のものである場合に、ライフラインの早期の復旧のための測量調査や設計は、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。 そのため、これによって既に締結していた36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労働基準法第33条第1項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。

Q3-3	被災地外のトラック運送事業者ですが、国や自治体等からの要請を受けて避難所避難者のための支援物資を被災地まで直接届けます。 こうした場合は労働基準法第33条第1項の対象となりますか。 また、他社と連携し中継輸送によって被災地への支援物資を輸送するため、被災地外の地域で荷下ろしを行う場合はどうでしょうか。
A3-3	労働基準法第33条第1項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。 一方で、災害の被害が相当程度のものである場合に、国や自治体等からの要請に応じて避難所避難者のための支援物資の輸送を行う業務は、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。 そのため、これによって既に締結していた36協定で協定された限度時

	間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労働基準法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。 また、中継輸送によってこうした輸送を行う場合も同様です。
--	---

Q3-4	熊本地震の被災地内の医療機関ですが、熊本地震で負傷された方などの救護等に当たっており、平時をはるかに上回る数の方が搬送などされてきています。 こうした場合は労働基準法第 33 条第 1 項の対象となりますか。
A3-4	労働基準法第 33 条第 1 項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。 一方で、災害の被害が相当程度のものである場合に、災害で負傷された方の救護等は、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。 そのため、災害の影響で負傷者等が多数医療機関に搬送などされ、その医療機関で対応が必要な方が平時をはるかに上回る数となり、既に締結していた 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労働基準法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。

Q3-5	被災地外に所在する医療機関ですが、被災地内の医療機関では受け入れきれない負傷者を、自治体や被災地内の医療機関等からの要請により受け入れています。 こうした場合は労働基準法第 33 条第 1 項の対象となりますか。 また、被災地内の医療機関からの要請により、地震による負傷者ではなく、当該医療機関の元々の入院患者の転院を受け入れる場合はどうでしょうか。
A3-5	労働基準法第 33 条第 1 項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。 一方で、災害の被害が相当程度のものである場合に、被災地外の医療機関であっても、自治体や被災地内の医療機関等からの要請により、 ・ 災害で負傷された方を受け入れる ・ 被災地内の医療機関で地震による負傷者の救護を行うために、負傷者でない入院患者の転院を受け入れる ことは、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。そのため、こうした受入れを行うことで、既に締結していた 36 協定で

	協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労働基準法第33条第1項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。
--	---