

令和8年熊本地震に伴う労働基準法や労働契約法等に関するQ&A

厚生労働省
(令和8年8月7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、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、労働基準法や労働契約法など、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
労働基準法や労働契約法等に関する Q & A

厚生労働省
(令和 8 年 8 月 7 日)

目次

※問番号に下線を付しているものは、令和 8 年 8 月 7 日に追加した問です。

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のでしょうか。
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のでしょうか。

2 派遣労働者の雇用管理について

<u>Q2-1</u>	派遣先の事業場が災害の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払が不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。
<u>Q2-2</u>	派遣先の被災等により、派遣先での業務ができなくなったことや、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。

3 地震、洪水等の自然災害の影響に伴う解雇について

Q3-1	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。
Q3-2	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のでしょうか。
Q3-3	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のでしょうか。
Q3-4	災害の影響で、会社を休んでいます。会社から出勤しなければ退職願を出すよう求められています。これに応じる必要はあるのでしょうか。
Q3-5	勤め先企業が、被災が比較的少なかった地域にあり、営業・操業が再開しつつありますが、現在避難所にいるため通勤できません。このような中、雇用主から「出勤できなければ解雇する」と言われ、困っています。何か対応策はあるのでしょうか。
Q3-6	育児（介護）休業を取得し休業していたのですが、災害の影響で解雇・雇止めすることを伝えられました。従わなければならないのでしょうか。

4 労働基準法第24条（賃金の支払）について

Q4-1	災害で、①事業場の倒壊、②資金繰りの悪化、③金融機関の機能停止等が生じた場合、労働基準法第24条の賃金の支払義務が減免されることはあるのでしょうか。
Q4-2	会社が災害により損壊し、事業活動ができません。これまで働いた分の賃金を支払ってもらうことはできるのでしょうか。また、失業給付は受けることができるのでしょうか。
Q4-3	被災地への義援金を社内で募る場合、募金額を各労働者から聞いて取りまとめ、賃金から控除することは問題ないのでしょうか。

5 労働基準法第25条（非常時払）について

Q5-1	労働基準法第25条の「災害」には、自然災害も含まれるのでしょうか。
Q5-2	労働者又はその家族が被災し、又は居住地区が避難地域に指定される等により、住居の変更を余儀なくされる場合の費用は、労働基準法第25条の「非常の場合の費用」に該当するのでしょうか。

6 労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）について

Q6-1	災害により、事業場又は関連事業場が被害を受け、当初の予定どおり1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、労使協定を労使で合意解約し、締結し直すことは可能でしょうか。また、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において休日の振替はどのような場合に認められるのでしょうか。
------	---

7 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q7-1	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。
Q7-2	測量技術者・建設コンサルタントを抱える事業者ですが、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。
Q7-3	建設事業者ですが、災害による被害からの復旧のため、倒壊した建物の解体作業や、道路上から瓦礫を撤去する作業にはじまり、損壊した建物の修繕工事を行います。 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。
Q7-4	被災地外の建設事業者ですが、自治体等からの要請を受けて被災地内での災害復旧工事の応援に行きます。 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。
Q7-5	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。
Q7-6	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。
Q7-7	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。

8 労働基準法第36条（時間外・休日労働協定）について

Q8-1	災害直後には十分な企業活動ができなかったことを受けて、現在、業務量が増加し、36協定で定めた延長時間を超えることになりそうですが、どのように対応すればよいでしょうか。
------	---

9 労働基準法第39条（年次有給休暇）について

Q9-1	災害による影響を受けて、会社から年次有給休暇を取得するよう命じられました。どうすればよいのでしょうか。
Q9-2	災害に伴う災害復旧の業務等のため、労働者から請求のあった日に、年次有給休暇を与えることが困難な場合にはどのようにすればよいのでしょうか。

10 労災補償について

Q10-1	従業員が仕事中に地震に遭遇してケガをしたのですが、労災保険は適用されますか。また、地震に遭遇したのが出張用務中、休憩時間中、外回りの営業の最中であった場合も、労災保険は適用されますか。
Q10-2	地震により事業場や医療機関が被害を受けた等の事情によって、従業員が労災保険給付請求書における事業主の証明や医療機関の証明を受けるのが困難な場合はどうしたらよいでしょうか。
Q10-3	現在、避難所で生活していますが、労災の請求はどこにすればいいですか。
Q10-4	現在休業補償給付を受けています。避難所にいるため、いつも使っていたＡＴＭが遠くなりました。振り込んでもらう口座を変更したいのですが、どうしたらよいでしょうか。
Q10-5	労災年金の請求書等を提出したいのですが、自分のマイナンバーがわかりません。
Q10-6	地震で自宅が倒壊したため避難所やホテル等から会社へ通勤していますが、その途中にケガをした場合、通勤災害になりますか。
Q10-7	いつも電車で通勤していますが、地震のため電車のダイヤが大幅に乱れているため、通常より２時間以上早く自宅を出て会社へ向かっている際にケガをした場合、通勤災害になりますか。
Q10-8	今まで受診していた医療機関が地震による倒壊等のため受診できなくなりました。他の医療機関に受診したい場合はどのようにすればよいですか。
Q10-9	地震により通院していた医療機関が倒壊し、遠くの医療機関に転医せざるを得ない場合、通院費は支給されるのでしょうか。
Q10-10	地震により車いすが壊れてしまった場合、再度支給されるのでしょうか。
Q10-11	アフターケア手帳を自宅に残したまま避難して実施医療機関に手帳を提示できません。どうしたらよいでしょうか。

11 安全衛生関係について

Q11-1	被災した事業者や労働者等のメンタルヘルスや健康について、相談できる窓口を教えてください。
Q11-2	地震による影響で、労働安全衛生法に基づく免許試験、労働安全・労働衛生コンサルタント試験、作業環境測定士試験を受験できない場合、受験料の返還や受験日の変更は可能でしょうか。

12 その他

Q12-1	飲食店を経営していますが、災害により店舗の被災はなかったものの、来客数が激減し、売上げが大幅に下がっています。このため、従業員の賃金を引き下げようと考えていますが、問題はありますか。
Q12-2	災害の被害により労働者が出勤できなかった場合、出勤しなかった日の賃金の支払は必要でしょうか。

(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。(※) ※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、ご留意ください。
--	--

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ぬと解されています。 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、判断する必要があります。なお、Q1-2・A1-2 及び Q1-3・A1-3 もご覧ください。

2 派遣労働者の雇用管理について

Q2-1	派遣先の事業場が災害の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払が不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。
A2-1	派遣中の労働者の休業手当について、労働基準法第26条の「使用者

	の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用者についてなされます。派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。 なお、派遣先事業主が直接雇用する労働者に対する休業手当の支払の場合も含め、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かどうかの考え方は、Q1-4・A1-4 及び Q1-5・A1-5 をご覧ください。 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派遣元事業主が、派遣労働者を休業させ、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、Q1-3・A1-3 をご覧いただくとともに、最寄りのハローワークまでご相談ください。 ※ 派遣元の使用者は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることとされています。 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenhourei.html
--	--

<u>Q2-2</u>	派遣先の被災等により、派遣先での業務ができなくなったことや、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。
<u>A2-2</u>	まず、「派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約」と「派遣元と派遣労働者との間の労働契約」とは別であり、労働者派遣契約が解除されたからといって即座に派遣労働者を解雇できるものではないことに留意する必要があります。派遣元と派遣労働者との間の労働契約は、契約期間の定めのない労働契約である場合（無期労働契約）と契約期間の定めのある労働契約である場合（有期労働契約）があります。 無期労働契約の解雇については、労働契約法第16条において、「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

	れていることに注意してください。 また、有期労働契約の解雇については、労働契約法第17条第1項において、「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。」と規定されていることを踏まえ、適切に対応されることが望まれます。 派遣元の使用者は、派遣先での業務ができなくなり、派遣先との間の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに労働契約法第17条第1項の「やむを得ない事由」に該当するものではないことに注意してください。 なお、労働基準法第20条により労働者を解雇するに当たっては、30日以上前に予告することなど一定の手続が原則として必要となります。 労働者派遣契約が中途解除された場合でも、派遣元の使用者は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることとされています。派遣元事業主が、派遣労働者を休業させ、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、Q1-3・A1-3をご覧くださいとともに、最寄りのハローワークまでご相談ください。 ※ 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenhourei.html
--	--

3 地震、洪水等の自然災害の影響に伴う解雇について

Q3-1	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。
A3-1	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別措置や雇用調整助成金。A1-1をご参照下さい。）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ず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)
--	---

Q3-2	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。
A3-2	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 Q3-1・A3-1 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日分以上の平均賃金（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にともし難いよう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、Q3-3・A3-3をご覧ください。
--	---

Q3-3	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。
A3-3	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、Q3-1・A3-1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、Q1-3・A1-3 をご覧いただくとともに、最寄りのハローワークまでご相談ください。
--	--

<u>Q3-4</u>	災害の影響で、会社を休んでいます。会社から出勤しなければ退職願を出すよう求められています。これに応じる必要はあるのでしょうか。
<u>A3-4</u>	退職の意思表示については、あくまで労働者の自発的な意思表示によるものである必要があります。労働者の自由な意思を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たると判断された裁判例が存在することを踏まえ、対処いただくことが望まれるものです。使用者が一方的に労働契約を解除する解雇については、労働契約法等によって規律されたルールに従う必要があります。詳しくは Q3-1・A3-1 をご覧ください。 なお、労働者と会社との間の労働契約に基づき出勤することとされた日（所定労働日）については、法定の年次有給休暇や会社の特別の休暇などを利用して休む場合を除き、原則として事業主に対して、労務を提供する義務があります。労働者がこうした年次有給休暇等によらずに会社を休む際は、可能な限りで欠勤する理由を会社に連絡し、欠勤について理解を得るよう努めることが望ましいと考えられます。

<u>Q3-5</u>	勤め先企業は、営業していますが、現在避難所にいるため通勤できません。このような中、雇用主から「出勤できなければ解雇する」と言われ、困っています。何か対応策はあるのでしょうか。
<u>A3-5</u>	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。 解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利の濫用として無効となります（労働契約法第16条）。 また、雇止めについては、反復更新され、期間の定めのない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条の規定により認められないことがあります。 この点について、労働者が避難所にいるために通勤が困難であることのみを理由に解雇をすることは、一般的には相当でないと考えられます（ただし、最終的には個別の事情を総合的に勘案して判断されます）。 まずは、労使がよく話し合って、労働者の不利益を回避する方策を見いだすよう努力いただくことが重要です。

	詳しくは A3-1 をあわせてご覧いただくとともに、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)
--	---

<u>Q3-6</u>	育児（介護）休業を取得し休業していたのですが、災害の影響で解雇・雇止めすることを伝えられました。従わなければならないのでしょうか。
<u>A3-6</u>	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）の他、使用者は、育児休業や介護休業の申出や取得を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 10 条及び第 16 条）。災害を理由とする業務縮小等に伴う解雇だと言いながら、実際は育児休業や介護休業を取得していること等を理由として解雇していると認められる場合には法違反となります。これら以外の場合は、労働契約法の規定や裁判例におけるルールに沿って適切に対応する必要があります。詳しくは Q3-1・A3-1 をご覧ください。 育児休業、介護休業等に伴うトラブルの発生については、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。 (https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf) また、上記以外の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)

4 労働基準法第 24 条（賃金の支払）について

<u>Q4-1</u>	災害で、①事業場の倒壊、②資金繰りの悪化、③金融機関の機能停止等が生じた場合、労働基準法第 24 条の賃金の支払義務が免除されることはあるでしょうか。
<u>A4-1</u>	労働基準法第 24 条においては、賃金は、通貨で、直接労働者に、そ

	の全額を、毎月 1 回以上、一定期日を定めて支払わなければならないとされています。 ご質問については、労働基準法には、天災事変などの理由による賃金支払義務の免除に関する規定はありません。
--	---

<u>Q4-2</u>	会社が災害により損壊し、事業活動ができません。これまで働いた分の賃金を支払ってもらえることはできるのでしょうか。また、失業給付は受けることができるのでしょうか。
<u>A4-2</u>	労働基準法第 24 条においては、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月 1 回以上、一定期日を定めて支払わなければならないとされています。既に働いた分の賃金は、当然に支払われなければなりません。可能であれば、会社の経営者などに連絡をとり、支払を求めることをお勧めします。 なお、事業活動が停止し、再開の見込みがなく、賃金の支払の見込みがないなど、一定の要件を満たす場合には、国が事業主に代わって未払賃金を立替払する「未払賃金立替払制度」を利用することができます。詳しくは、最寄りの労働基準監督署にご相談ください。 また、雇用保険の基本手当が受けられる場合がありますので、雇用保険の基本手当を受給する場合の具体的な手続方法等については、お近くのハローワークにご相談ください。 【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。

<u>Q4-3</u>	被災地への義援金を社内で募る場合、募金額を各労働者から聞いて取りまとめ、賃金から控除することは問題ないでしょうか。
<u>A4-3</u>	賃金からの控除については、労働基準法第 24 条においては、賃金の

	全額を直接労働者に支払うことが原則とされていますが、その例外として、 ① 法令に別段の定めがある場合 ② 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定がある場合 に限り、賃金から一部の金額を控除することが認められています。 上記②の労使協定により控除できるのは、社宅や寮の費用など、労働者が当然に支払うべきことが明らかなものとされています。労働者が自主的に募金に応じる場合は、一般的にはその労働者が当然に支払うべきことが明らかなものと考えられるため、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定を締結し、その労働者の賃金から募金額を控除することは可能です。 なお、②の労使協定があったとしても、募金に応じる意思がない労働者の賃金から義援金として一律に控除することは認められず、労働基準法違反となりますので注意が必要です。
--	---

5 労働基準法第25条（非常時払）について

<u>Q5-1</u>	労働基準法第25条の「災害」には、自然災害も含まれるでしょうか。
<u>A5-1</u>	労働基準法第25条では、労働者が、出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、賃金支払期日前であっても、使用者は、既に行われた労働に対する賃金を支払わなければならないと定められています。 ここでいう「疾病」、「災害」には、業務上の疾病や負傷のみならず、業務外のいわゆる私傷病に加えて、洪水等の自然災害の場合も含まれると解されています。

<u>Q5-2</u>	労働者又はその家族が被災し、又は居住地区が避難地域に指定される等により、住居の変更を余儀なくされる場合の費用は、労働基準法第25条の「非常の場合の費用」に該当するでしょうか。
<u>A5-2</u>	ご質問にあるような費用は、災害によるものとして、労働基準法第25条の「非常の場合の費用」に該当すると考えられます。

6 労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）について

<u>Q6-1</u>	災害により、事業場又は関連事業場が被害を受け、当初の予定どおり
-------------	---------------------------------

	1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、労使協定を労使で合意解約し、締結し直すことは可能でしょうか。また、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において休日の振替はどのような場合に認められるのでしょうか。
A6-1	労働基準法第32条の4においては、労使協定において、1年以内の変形期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週に1回の休日が確保される等の条件を満たした上で、労働日及び労働時間を具体的に特定した場合、特定の週及び日に1日8時間・1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができるとされています。 災害により、事業場又は関連事業場が被害を受け、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが困難となる場合が想定されます。1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。しかしながら、災害による被害が相当程度に及んでおり、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不適当と認められる場合には、労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をする、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。 ただし、この場合であっても、解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意が必要です。 また、1年単位の変形労働時間制を採用した場合において、労働日を特定した時点では予期しなかった事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならないことも考えられます。そのような場合の休日の振替は、以下のとおりとしていただく必要があります。 ○ 就業規則に、休日を振り替えることができる旨の規定を設け、休日の振替の前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えるものであること。 ○ 対象期間のうち、特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間として労使協定で定める期間をいう。）以外の期間においては、連続労働日数が6日以内となること。 ○ 特定期間においては1週間に1日の休日が確保できる範囲内であること。

7 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q7-1	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。
A7-1	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ものであり、過重労働による健康障害の防止にも留意してください。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。
--	------------

<u>Q7-2</u>	測量技術者・建設コンサルタントを抱える事業者ですが、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。
<u>A7-2</u>	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、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。

<u>Q7-3</u>	建設事業者ですが、災害による被害からの復旧のため、倒壊した建物の解体作業や、道路上から瓦礫を撤去する作業にはじまり、損壊した建物の修繕工事を行います。 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。
<u>A7-3</u>	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、早期の復旧のために行われる解体作業や瓦礫の撤去作業、建物の修繕工事は、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。

<u>Q7-4</u>	被災地外の建設事業者ですが、自治体等からの要請を受けて被災地内での災害復旧工事の応援に行きます。 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。
<u>A7-4</u>	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、自治体等からの要請に応じて、被災地外の建設事業者が被災地に復旧工事の応援に向かう場合、こうした応援は、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。
--	---

Q7-5	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。
A7-5	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、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。

Q7-6	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。
A7-6	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。
--	--

Q7-7	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。
A7-7	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。

8 労働基準法第36条（時間外・休日労働協定）について

Q8-1	災害直後には十分な企業活動ができなかったことを受けて、現在、業務量が増加し、36協定で定めた延長時間を超えることになりそうですが、どのように対応すればよいのでしょうか。
A8-1	労働基準法に定める労働時間の原則は、1日8時間、1週40時間とされていますが、労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて、労働させることも可能です。 36協定を締結し、届け出ている場合であっても、36協定で定める範囲を超える時間外労働をさせることはできないので、36協定で定め

	る範囲外の時間外労働を可能とするには新たに36協定を締結し直し、届け出ることが必要です。ただし、協定の再締結を行う場合であっても、対象期間の起算日を変更することは原則として認められないこととされていることに留意が必要です。また、36協定で延長できる労働時間については、労働基準法が定める上限を超えることができないこととされるとともに、36協定の内容は、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」に適合したものとするようにしなければならないとされています。(※) (※) 時間外労働の上限規制について https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001138968.pdf なお、時間外・休日労働はあくまで必要の限度において認められるものであり、過重労働による健康障害の防止にも留意してください。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/11300000/001186387.pdf
--	--

9 労働基準法第39条（年次有給休暇）について

<u>Q9-1</u>	災害による影響を受けて、会社から年次有給休暇を取得するよう命じられました。どうすればよいのでしょうか。
<u>A9-1</u>	労働基準法第39条第1項では、使用者は一定期間継続して勤務した労働者に対して、年次有給休暇を与えなければならないと定められています。 この年次有給休暇については、使用者は、労働者が請求する時季に与えなければならないと定められており（同条第5項本文）、使用者に命じられて取得するものではありません。 なお、労働基準法においては、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に年次有給休暇を与えることができる（同項ただし書）こととされ、また、年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使協定により計画的に与えることができる（同条第6項）とされています。ただし、これらは年次有給休暇について使用者が一方的に労働者にその取得を命じることができることを定めたものではありません。

<u>Q9-2</u>	災害に伴う災害復旧の業務等のため、労働者から請求のあった日に、年次有給休暇を与えることが困難な場合にはどのようにすればよいでしょうか。
<u>A9-2</u>	年次有給休暇については、使用者は、労働者が請求する時季に与えなければならないと定められています（労働基準法第39条第5項本文）。 ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に年次有給休暇を与えることができると定められています（同項ただし書）。 したがって、災害に伴う災害復旧の業務等への対応を行うに当たって、労働者が請求する時季に年次有給休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる状況にある場合には、他の時期に与えることができます。 事業の正常な運営を妨げる状況であるか否かについては、労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきであると考えられ、災害後の事業を取り巻く状況も踏まえて個別に判断されます。

10 労災補償について

<u>Q10-1</u>	従業員が仕事中に地震に遭遇してケガをしたのですが、労災保険は適用されますか。 また、地震に遭遇したのが出張用務中、休憩時間中、外回りの営業の最中であつた場合も、労災保険は適用されますか。
<u>A10-1</u>	従業員が仕事中に地震に遭い、ケガをされた（死亡された）場合には、通常、業務災害として労災保険給付を受けることができます。これは、地震によって建物が倒壊する等という危険な環境下で仕事をしていたと認められるからです。「通常」としていますのは、仕事以外の私的な行為をしていた場合を除くためです。 【出張用務について】 出張は、開始から終了まで業務遂行性（業務命令に服している状態）があるとされていますので、この間に地震などの災害に遭った場合には、私的行為中などを除いて、労災保険の適用があります。 【休憩時間について】 休憩時間中でも事業場の管理する施設（会社の建物の中など）にいる時に、地震があり、建物が倒壊して被災した場合には、仕事中と同じ考え方で業務上の災害として労災保険給付が受けられます。

	【外回りの営業について】 事業場の外で勤務しているときに地震に遭遇し、被災した場合には、その時に明らかに私的行為中でない限り、危険な環境で仕事をしていたとして業務災害と認められ、労災保険給付が受けられます。
--	---

Q10-2	地震により事業場や医療機関が被害を受けた等の事情によって、従業員が労災保険給付請求書における事業主の証明や医療機関の証明を受けるのが困難な場合はどうしたらよいでしょうか。
A10-2	「労災保険」による給付（治療や投薬、休業補償など）の請求にあたって、事業主や医療機関の証明を受けるのが困難な場合には証明が受けられなくても請求書を受け付けております。 ご不明な点があれば、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

Q10-3	現在、避難所で生活していますが、労災の請求はどこにすればいいですか。
A10-3	労災の請求は、通常、事業場（会社）を管轄する労働基準監督署に請求書を提出していただきますが、郵送での提出も可能ですし、最寄りの労働基準監督署へ提出をご相談いただくことも可能です。

Q10-4	現在休業補償給付を受けています。避難所にいるため、いつも使っていたATMが遠くなりました。振り込んでもらう口座を変更したいのですが、どうしたらよいでしょうか。
A10-4	お振り込み口座の変更は休業補償給付の請求書でできます。請求書に「口座変更」欄があるので、新たに希望する口座を記載して、労働基準監督署に提出してください。

Q10-5	労災年金の請求書等を提出したいのですが、自分のマイナンバーがわかりません。
A10-5	震災でお手元にマイナンバーがわかるものがない場合は、その旨を監督署の職員に伝えた上で、マイナンバーを記載せずに請求書等を提出していただいても構いません。

Q10-6	地震で自宅が倒壊したため避難所やホテル等から会社へ通勤していますが、その途中にケガをした場合、通勤災害になりますか。
A10-6	地震により自宅が倒壊等したために避難所で生活をされている方は、避難所が「住居」となりますので、「住居」から会社へ向かう際の災害

	は通勤災害として認められます。 また、次のようなケースでも宿泊したホテル等が「住居」として認められ、この「住居」と会社との往復する行為は通勤として認められます。 ・電車が止まっていたため会社近くのホテルに宿泊し、翌朝ホテルから会社に出勤した。 ・電車が止まっていたため、職場で一晩泊まってから翌朝帰宅した。 ・地震で怪我をしている配偶者の看護のために寝泊まりしている病院から出勤した。 ・自宅が倒壊したため、一時的に住まわせてもらっている友人宅から出勤した。 なお、いずれの場合でも私的な行為等により通勤の逸脱や中断をした場合は通勤でなくなりますのでご注意ください。
--	---

<u>Q10-7</u>	いつも電車で通勤していますが、地震のため電車のダイヤが大幅に乱れているため、通常より2時間以上早く自宅を出て会社へ向かっている際にケガをした場合、通勤災害になりますか。
<u>A10-7</u>	会社に早く行かなければいけない事情がある場合には、その事情の範囲内で早めに出勤しても通勤として認められます。 また、地震で電車がとまっていたため、徒歩等別の方法により出勤した場合でも、通勤と認められます。 なお、この場合でも途中で逸脱や中断をした場合は通勤ではなくなりますので、ご注意ください。

<u>Q10-8</u>	今まで受診していた医療機関が地震による倒壊等のため受診できなくなりました。他の医療機関に受診したい場合はどのようにすればよいですか。
<u>A10-8</u>	療養中の医療機関から他の医療機関へ転医される場合には、転医先の医療機関に、 ① 労災保険で療養継続中であったこと ② 氏名、生年月日、住所 を申し出て、転医先の医療機関の指示に従ってください。労災保険での療養が受けられます。

<u>Q10-9</u>	地震により通院していた医療機関が倒壊し、遠くの医療機関に転医せざるを得ない場合、通院費は支給されるのでしょうか。
<u>A10-9</u>	住居地と同一市内に医療機関があるものの、地震による道路の寸断により通院が困難なため隣の市にある通院可能な医療機関に通院せざる

	を得なくなったものと認められた場合には、労災保険から交通費が支給されます。
--	---------------------------------------

<u>Q10-10</u>	地震により車いすが壊れてしまった場合、再度支給されるのでしょうか。
<u>A10-10</u>	労災保険で支給した車いすが故障した場合、耐用年数の状況等に応じて新たに支給若しくは修理を行うことができます。 ご相談のように、地震によりお使いの車いすが壊れ、修理不能となった場合には、耐用年数が過ぎていなくても再支給を行うことができます。

<u>Q10-11</u>	アフターケア手帳を自宅に残したまま避難して実施医療機関に手帳を提示できません。どうしたらよいでしょうか。
<u>A10-11</u>	アフターケア手帳（健康管理手帳）を実施医療機関に提示できない場合には、氏名、生年月日及び対象傷病名をお伝えいただければ、アフターケアを受診することができます。 なお、アフターケアを受診していた実施医療機関が患者受入れ不可となっている場合や避難先でアフターケア実施医療機関が不明な場合には、最寄りの実施医療機関をご案内いたします。 また、アフターケア手帳（健康管理手帳）をなくした場合などは、再交付することができます。 ご不明な点があれば、最寄りの都道府県労働局労働基準部労災補償課にご相談ください。

11 安全衛生関係について

<u>Q11-1</u>	被災した事業者や労働者等のメンタルヘルスや健康について、相談できる窓口を教えてください。
<u>A11-1</u>	令和8年熊本地震に伴う災害により被災された方々（事業者、労働者及びその家族等）に対するメンタルヘルス及び健康に関する相談に応じるため、相談ダイヤルを設置しています。 「自然災害又は大規模な事故等による災害被災者のための心と健康の相談ダイヤル」 ・フリーダイヤル 0120-200-826 - 全国どこからでも、携帯電話からも無料で利用可能です。 ・受付日時 平日（10時00分～17時00分／土日祝日を除く） https://www.johas.go.jp/wp-

	content/uploads/2026/07/R8sodan_freedaiyaru_0729.pdf
--	--

Q11-2	地震による影響で、労働安全衛生法に基づく免許試験、労働安全・労働衛生コンサルタント試験、作業環境測定士試験を受験できない場合、受験料の返還や受験日の変更は可能でしょうか。
A11-2	(公財)安全衛生技術試験協会が実施する労働安全衛生法に基づく免許試験、労働安全・労働衛生コンサルタント試験、作業環境測定士試験について、被災したことにより受験できない場合や、交通機関が不通となり受験地に出向くことができない場合などには、受験申請を行った安全衛生技術センター（免許試験）又は協会本部（労働安全・労働衛生コンサルタント試験、作業環境測定士試験）にご連絡いただければ、受験料の返還や受験日の変更が可能です。詳しくは協会ホームページをご覧ください。 (参考) 安全衛生技術試験協会ホームページ (https://www.exam.or.jp/)

12 その他

Q12-1	飲食店を営営していますが、災害により店舗の被災はなかったものの、来客数が激減し、売上げが大幅に下がっています。このため、従業員の賃金を引き下げようと考えていますが、問題はありますか。
A12-1	労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われていた賃金、手当等を引き下げることは、労働条件の不利益変更にあたります。 このため、労働者との合意など、賃金について定めている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ルールによらずに、賃金の引下げなどを行うことはできません。 すなわち、賃金引下げなどの労働条件の変更は労働者と使用者の個別の合意があればできますが、就業規則の変更により賃金の引下げを行う場合には、労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等に照らして合理的であること、また、変更後の就業規則を労働者に周知させることが必要です（労働契約法第8条、第9条、第10条）。また、労働基準法では、就業規則の変更の際には、労働者の代表等の意見を聴くこととともに、労働基準監督署への届出が義務付けられています（労働基準法第89条、第90条）。

	(参考) 労働契約法について http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/keiyaku.html) 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)
--	---

<u>Q12-2</u>	今回の災害の被害により労働者が出勤できなかった場合、出勤しなかった日の賃金の支払は必要でしょうか。
<u>A12-2</u>	労働契約や労働協約、就業規則等に労働者が出勤できなかった場合の賃金の支払について定めがある場合は、それに従う必要があります。 また、例えば、会社で有給の特別な休暇制度を設けている場合には、その制度を活用することなども考えられます。 このような定めがない場合でも、労働者の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合っていただき、労働者の不利益をできる限り回避するように努力することが大切です。