

問 福島第一原子力発電所において発生した事故に関し、①警戒区域、②計画的避難区域、③緊急時避難準備区域が設定されました。また、④これまで屋内退避指示が出されていた区域のうち、②及び③に指定されなかった区域もあります。これらの区域内に所在する事業場においてやむを得ず休業とする場合に、何か助成制度などはないでしょうか。

(答)

労働者を休業させる場合には、労使がよく話し合っただけで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り、雇用保険の特例給付制度（※）なども利用しながら、できる限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。

※ 雇用保険の特例措置を利用して、雇用保険の支給を受けた方については、支給後に雇用保険被保険者資格を取得した場合に、今回の災害に伴う休業や一時的離職の前の雇用保険の被保険者であった期間は被保険者期間に通算されませんので（休業や一時的離職の時点から1年間（支給期間内）においては、残りの所定給付日数分を再度支給することが可能です）、制度利用に当たってはご留意願います。

また、労働基準法上、休業が「使用者の責に帰すべき事由」による場合は、使用者は労働者に休業手当を支払わなければなりません。

【労働基準法第26条に基づく休業手当について】

労働基準法では、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、

ア その原因が事業の外部により発生した事故であること、

イ 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。

以下、①から④の地域における休業の取扱いについて御説明します。

なお、以下で御説明する労働基準法上の休業手当の取扱いは、最低労働基準としての労働基準法第26条の取扱いを示したものであり、労働契約や労働協約、就業規則等に基づく賃金、手当等の取扱いを示したものではありませんので、御留意ください。

①警戒区域について

①の警戒区域（福島第一原子力発電所から 20km 圏内）については、原則として当該区域への立入りが禁止され、当該区域からの退去を命ぜられています。

当該区域にある事業所が事業を休業し、賃金が支払われない場合は、雇用保険の特例の対象となり、労働者が実際に離職していなくても失業しているものとして、失業給付が支給されます。

なお、当該区域にある事業所について、立入制限や避難指示が行われたことにより事業活動が縮小した場合は、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の対象とはなりません（ただし、警戒区域に所在する事業主であっても、警戒区域及び計画的避難区域外で事業継続を目指した準備活動を行っている場合は助成対象となります。）。

（参考）http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/hukushima_hatudensho_iten.pdf

また、当該区域内の事業場を休業とすることは、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しないと考えられます。

②計画的避難区域

②の計画的避難区域については、原則としておおむね 1 月程度の間順次当該区域外へ避難のための立退きを行うよう指示されています。

当該区域にある事業所が事業を休業し、賃金が支払われない場合は、雇用保険の特例の対象となり、労働者が実際に離職していなくても失業しているものとして、失業給付が支給されます。

なお、当該区域にある事業所について、立入制限や避難指示が行われたことにより事業活動が縮小した場合は、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の対象とはなりません。（ただし、計画的避難区域に所在する事業主であっても警戒区域及び計画的避難区域外で事業継続を目指した準備活動を行っている場合は、助成対象となります。）

（参考）http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/hukushima_hatudensho_iten.pdf

また、この指示に従って立退きを行うことに伴い、当該区域内の事業場を休業とすることは、原則として労働基準法第 26 条の使用者の責に帰すべき事由による休業に該当しないと考えられます。

③緊急時避難準備区域

③の緊急時避難準備区域については、常に緊急時に避難のための立退き又は屋内への退避を行えるよう準備を行うことが指示されています。当該区域内では、緊急時の屋内退避又は避難のための準備だけは常にしながら、日常生活をするよう要請されるとともに、勤務等のやむを得ない用務等を果たすために当該区域内に入るとは妨げられないとされています。一方で、引き続き自主的避難をすることが求められています。

当該区域にある事業所が事業を休業し、賃金が支払われない場合は、雇用保険の特例の対象となり、労働者が実際に離職していなくても失業しているものとして、失業給付が支給されます。

さらに、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金について、当該区域は、緊急時に屋内退避や避難が可能な準備をしておくことが必要な区域であり、事業活動を継続することができると考えられるため、「緊急時避難準備区域」に指定された後に観光客が減少したり、農産物の売り上げが減少した場合など、「経済上の理由」により事業活動が縮小したと認められれば、労働基準法上の休業手当の支払義務があ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には、当該助成金の対象となり得ます。

また、緊急時避難準備区域については、事業活動を継続することができると考えられることから、同区域内に所在する事業場において休業とする場合は、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。

一方で、同区域については引き続き自主的避難をすることが政府から求められていますので、この求めに従って自主的避難をすることに伴い休業とする場合は、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。

④屋内退避指示が出されていた区域のうち、②及び③に指定されなかった区域

御質問の地域については、屋内退避指示は解除され、また、計画的な避難や、常に緊急時に避難等が可能な準備を行うことなどの指示が出されているものではありません。

従来の屋内退避指示が解除された後、いずれの区域にも指定されなかった地域に所在する事業所については、当分の間の措置として、上記の雇用保険の特例措置の対象になります。また、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金について、屋内退避指示解除後に観光客が減少したり、農産物の売り上げが減少した場合など、

「経済上の理由」により事業活動が縮小したと認められれば、労働基準法上の休業手当の支払義務があ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には、当該助成金の対象となり得ます。

また、同地域に所在する事業場が休業とする場合は、原則として「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当し、労働基準法第26条の休業手当の支払義務があると考えられます。

同地域については従来、屋内退避指示が出され、政府により自主的避難が積極的に促進されていたことから、これに従って自主的避難のために休業としていた場合には、操業を再開するまでに一定の期間を要する場合もあると考えられます。不可抗力によるものか否かの判断は個々に行われますが、その際にはそうした事情も考慮することが必要と考えられます。