

# 自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ & A (厚生労働省 令和6年1月5日更新)

出処：<https://www.mhlw.go.jp/content/001186969.pdf>

## 【要点まとめ】

特定社会保険労務士 服部英明（令和6年1月6日）

番号	タイトル	問 (Q)	回答 (A)ポイント解説
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: 被災により事業を休止する際の適切な対応方法について。	A1-1 1. 労働者を休業させる際には、労使が十分に話し合い、労働者の権利を保護することが重要です。 2. <b>災害時の雇用保険制度の特別措置や雇用調整助成金</b> などの支援策を活用することが推奨されます。 3. <b>雇用保険の基本手当は、災害救助法や激甚災害法の適用地域内の事業所が休止・廃止した場合に受給が可能</b> ですが、受給要件を満たす必要があり、特別措置の利用が再度離職時の基本手当の給付に影響を及ぼすこともあります。

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	Q1-2: 従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき支払われていた賃金や手当を、災害に伴う休業で支払わないことの適法性について。	<p>A1-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働条件の不利益変更に該当するため、<b>労働者との合意なしに賃金や手当の支払いを停止することはできません。</b></li> <li>2. 労働契約、労働協約、就業規則の変更手続きを経ていない場合、賃金や手当の取扱いを変更することはできません。</li> <li>3. <b>企業側の都合で休業させた場合は、労働者に休業手当を支払う必要があり</b>ます。</li> </ol>
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	Q1-3: 災害による休業で雇用調整助成金を受給できるか。また、これが「使用者の責に帰すべき事由」（労働基準法第26条）による休業に該当するか否かで取り扱いが異なるか。	<p>A1-3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇用調整助成金は「<b>経済上の理由</b>」による<b>事業活動の縮小</b>を行った事業主に対し、休業手当等の一部を助成するものです。</li> <li>2. 災害による施設被害は直接の「経済上の理由」とはなりませんが、<b>自然災害の長期化や事業活動の縮小により支給対象となる可能性※</b>があります。</li> <li>3. 雇用調整助成金の受給は、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とは関連しないものです。</li> </ol> <p>※R6.1.6現在は雇用調整助成金の特例措置は発表されていません。</p>

<p>1</p>	<p>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</p>	<p>Q1-4: 災害により事業場の施設・設備が被害を受けた場合の休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうかについて。</p>	<p>A1-4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労使は休業中の手当の水準や休業日、休業時間の設定について話し合い、労働者の不利益を回避する努力が求められます。</li> <li>2. 労働基準法第26条では、<b>使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、休業手当（平均賃金の60%以上）を支払う義務</b>があります。</li> <li>3. <b>天災事変等</b>の不可抗力の場合は、使用者の責に帰す事由には当たらず、<b>休業手当の支払義務はない</b>とされています。災害による事業場の被害は通常、不可抗力に該当し、使用者の責に帰す事由には当たらないと考えられます。</li> </ol>
<p>1</p>	<p>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</p>	<p>Q1-5: 災害で事業場の施設・設備は無事でも取引先や鉄道・道路の被害により原材料の仕入れや製品の納入が不可能となり、労働者を休業させる場合、その休業が「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかについて。</p>	<p>A1-5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>事業場の施設・設備が直接被害を受けていない場合、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</b>します。</li> <li>2. ただし、休業の原因が事業の外部から発生し、事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしても避けられない場合は、例外的に「使用者の責に帰すべき事由」に当たらないことがあります。</li> <li>3. 休業回避のための使用者の努力、取引先依存度、輸送経路の状況、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、判断する必要があります。</li> </ol>

2	派遣労働者の雇用管理について	Q2-1: 派遣先が災害の影響で休業し、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させた場合、派遣元事業主も派遣労働者に休業手当を支払う必要がないかどうか。	<p>A2-1</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 派遣中の労働者の休業手当の必要性は、派遣元の使用者について判断されます。</li> <li>2. <b>派遣先の事業場が天災事変等で操業できない場合</b>でも、派遣元の使用者が他の事業場への派遣の可能性等を含めて「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかを判断します。</li> <li>3. <b>派遣元事業主は派遣先と連携して新たな就業機会の確保や休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図るべき</b>です。「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」が参考になります。</li> </ol>
2	派遣労働者の雇用管理について	Q2-2: 派遣先の被災や派遣契約の中途解除により、派遣元が派遣労働者を即時解雇することが許されるかどうか。	<p>A2-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>派遣契約の解除は派遣労働者の即時解雇を正当化するものではありません。</b>派遣元と派遣労働者の間の<b>労働契約は別</b>とされています。</li> <li>2. <b>無期労働契約の解雇は、客観的に合理的な理由が必要で、有期労働契約の解雇は「やむを得ない事由」</b>が必要です。</li> <li>3. 派遣先での業務ができなくなった場合も、派遣元は新たな就業機会の確保や休業等を通じて、派遣労働者の雇用の維持を図るべきです。「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」が参考になります。</li> </ol>

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か。	A3-1 1. <b>災害を理由としても解雇や雇止めは無条件で認められるものではありません。</b> 2. 休業の場合の支援策を活用し、雇用の安定に配慮することが望まれます。 3. 無期労働契約の解雇は客観的に合理的な理由が必要で、整理解雇の場合には特定の条件が考慮されます。 4. 有期労働契約の解雇はやむを得ない事由が必要で、反復更新された契約や雇用継続への期待がある場合は特に留意が必要です。 5. 個別の解雇・雇止めの当否は司法で判断されますが、これらの規定や裁判例に基づき適切に対応することが望まれます。
---	-------------------------	---	--

3	地震、洪水等の自然災害の影響に伴う解雇について	Q3-2: 災害により事業場の施設・設備が被害を受け、事業の継続が困難になった場合、労働基準法に基づく解雇が可能か。	<p>A3-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 災害による事業場の被害にもかかわらず、解雇や雇止めは無条件で認められるものではなく、雇用の安定に配慮することが望まれます。</li> <li>2. 解雇の有効性に関する労働契約法のルールや裁判例に従う必要があります。</li> <li>3. 労働基準法第19条と第20条に基づく解雇は「<b>天災事変その他やむを得ない事由</b>」で事業の継続が不可能な場合に限られます。</li> <li>4. この条件は天災事変やそれに準ずる不可抗力に限定され、事業の全部または大部分の継続が不可能であることを意味します。</li> <li>5. <b>取引先や鉄道・道路の被害により原材料の仕入れや製品の納入が不可能になった場合の扱い</b>は、特定の条件に基づいて個別に判断されることに留意する必要があります。</li> </ol>
3	地震、洪水等の自然災害の影響に伴う解雇について	Q3-3: 災害で事業場の施設や設備は被害を受けていないが、取引先や交通機関の被害により事業継続が困難な場合、労働基準法に基づく解雇が可能か。	<p>A3-3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>災害を理由にした無条件の解雇や雇止めを行うことはできません。</b></li> <li>2. 解雇の有効性に関する労働契約法のルールや裁判例に従う必要があります。</li> <li>3. 労働基準法第19条及び第20条に基づく解雇は「<b>天災事変その他やむを得ない事由</b>」で事業の継続が不可能な場合に限られます。</li> <li>4. 事業の継続が不可能であると判断するには、取引先への依存度、代替手段の可能性などを総合的に勘案する必要があります。</li> <li>5. <b>雇用調整助成金の対象となる可能性があります。</b></li> </ol>

3	地震、洪水等の自然災害の影響に伴う解雇について	Q3-4: 災害の影響で会社を休んでいるが、出勤しなければ退職願を出すよう求められている場合の対応について。	<p>A3-4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>退職は労働者の自発的な意思表示に基づくものであり、強制されるべきではありません。</b></li> <li>2. 使用者が一方的に労働契約を解除する解雇は労働契約法に従う必要があります。</li> <li>3. 法定の休暇を利用せずに休む場合、<b>可能な限り</b>、理由を説明し理解を得ることが望ましいです。</li> </ol>
3	地震、洪水等の自然災害の影響に伴う解雇について	Q3-5: 現在避難所にいるため通勤できず、「出勤できなければ解雇する」と言われた場合の対応について。	<p>A3-5</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>通勤が困難な理由だけでの解雇は一般的に相当ではありません。</b></li> <li>2. 解雇の合法性は労働契約法に基づいて判断されます。</li> <li>3. 雇用主との間で状況を話し合い、理解を得る努力が必要です。</li> </ol>
3	地震、洪水等の自然災害の影響に伴う解雇について	Q3-6: 育児（介護）休業中に災害の影響で解雇・雇止めされることが伝えられたが、従う必要があるか。	<p>A3-6</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>災害を理由にした無条件の解雇や雇止めを行うことはできません。</b></li> <li>2. 法律で特定の解雇が禁止されており、育児や介護休業の取得を理由にした解雇や不利益な取扱いは禁止されています。</li> <li>3. 解雇については労働契約法や裁判例に基づくルールに従う必要があります。</li> <li>4. 育児休業、介護休業等に伴うトラブルについては、都道府県労働局雇用環境・均等部に相談することが推奨されます。</li> </ol>

4	賃金の支払いについて (労働基準法第24条)	Q4-1: 災害により事業場の倒壊、資金繰りの悪化、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可能性はあるでしょうか。	A4-1 1. 労働基準法第24条では、賃金は通貨で直接労働者に、その全額を毎月1回以上、一定の期日に支払うことが定められています。 2. <b>天災事変などの理由により賃金の支払義務が免除される特別の規定は存在しません。</b>
4	賃金の支払いについて (労働基準法第24条)	Q4-2: 会社が災害により損壊し、事業活動ができなくなった場合、これまでに働いた分の賃金の支払いを受けることは可能でしょうか。また、失業給付は受けられるでしょうか。	A4-2 1. 労働者は、既に働いた分の賃金を受ける権利があります。 2. <b>会社と連絡を取り、賃金の支払いを求める</b> ことをお勧めします。 3. 未払賃金立替払制度や雇用保険の基本手当の受給が可能な場合がありますので、詳細は労働基準監督署やハローワークにご相談ください。
4	賃金の支払いについて (労働基準法第24条)	Q4-3: 被災地への義援金を社内で募り、その募金額を各労働者から聞いてまとめ、賃金から控除することは問題ないでしょうか。	A4-3 1. 賃金からの控除は、労使間の協定がある場合や法令に基づく場合に限られています。 2. <b>義援金の募集は労働者の自由な意思に基づくものであり、賃金からの一律控除は労働基準法違反になる可能性がありますので注意が必要です。</b>



5	非常時払いについて (労働基準法第25条)	Q5-1: 労働基準法第25条で言及される「災害」には、自然災害も含まれるか。	<p>A5-1</p> <p>1. 労働基準法第25条では、労働者が出産、疾病、災害等の非常時の費用に充てるために請求した場合、使用者は賃金支払期日前であっても既に行われた労働に対する賃金を支払うことが定められています。</p> <p>2. 「疾病」や「災害」には業務上の疾病や負傷のみならず、<b>私傷病や洪水などの自然災害も含まれる</b>と解されています。</p>
5	非常時払いについて (労働基準法第25条)	Q5-2: 労働者やその家族が被災し、住居の変更を余儀なくされる場合の費用は、「非常の場合の費用」として労働基準法第25条に該当するか。	<p>A5-2</p> <p>1. 労働者やその家族が被災したことにより住居の変更が必要となる場合の費用は、災害によるものとして労働基準法第25条の「<b>非常の場合の費用</b>」に<b>該当する</b>と考えられます。</p>

<p>6</p>	<p>1年単位の変形労働時間制について (労働基準法第32条の4)</p>	<p>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。</p>	<p>A6-1 はい、災害により企業経営に著しい不適當が生じた場合、<b>労使で合意解約し再締結が可能</b>です。休日の振替条件は以下の通りです： 1. 就業規則の規定 まず、休日の振替を行うための規定を就業規則に設ける必要があります。この規則には休日の振替に関する具体的な条件が記載されます。 2. 特定の日指定 休日を振替る前に、特定の日を指定しておく必要があります。これにより、休日の振替日が明確になります。 3. 連続労働日数 休日の振替は、特定期間以外の期間では、連続労働日数が6日以内である必要があります。つまり、労働者が長時間労働を強いられないようにするための条件です。 4. 週に1回の休日確保 特定期間中には週に1回の休日が確保される必要があります。これにより、労働者の健康と労働条件の均衡が保たれます。 これらの条件を満たす場合、災害によって1年単位の変形労働時間制を変更し、労使協定を解約して再締結することができます。ただし、労使協定の解約に伴う変更期間において、労働者に不利益が生じないように留意する必要があります。</p>
----------	---	---	---

7	<p>災害時の時間外労働等について (労働基準法第33条)</p>	<p>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。要約：災害時に他の事業者がライフラインの復旧のため労働者に時間外・休日労働を行わせる場合、労働基準法第33条の規定が適用されるか。</p>	<p>A7-1 労働基準法第32条と35条に基づき、通常的时间外・休日労働には「36協定」の締結と届出が必要です。しかし、<b>災害など避けられない事由で臨時に必要な場合</b>、労働基準法第33条第1項により、<b>特別な許可や事後届出で時間外・休日労働が可能</b>です。この規定は災害や緊急時に限られ、厳格に運用されるべきです。</p> <p>災害によりライフライン復旧が必要な場合、人命や公益保護の観点から労働基準法第33条第1項の要件に該当する可能性があります。<b>しかし、労働は必要な限度内に留めるべき</b>で、過重労働による健康障害の防止が重要です。月45時間を超える時間外労働は避け、必要に応じて医師の面接指導等の適切な措置を講じる必要があります。</p> <p>災害発生から時間が経過し、臨時の必要がなくなった場合、時間外・休日労働を行うには通常通り「36協定」の締結と届出が必要となります。これは、災害直後の特別な状況が終了したことを意味し、法定の労働時間や休日のルールが再び適用されることを示します。</p>
8	<p>労働基準法第36条について (時間外・休日労働協定)</p>	<p>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。</p>	<p>A8-1 労働基準法には1日8時間、1週40時間の労働時間の制限がありますが、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることによって、範囲内での時間外労働が可能です。<b>範囲外の時間外労働を行うには新たな協定締結が必要</b>ですが、<b>この場合でも、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</b>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、労働基準法の上限を超えてはなりません。時間外労働は必要最低限にし、過重労働による健康障害に注意が必要で、労働安全衛生法に基づく適切な措置を講じるべきです。</p>

9	年次有給休暇について (労働基準法第39条)	Q9-1: 災害により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。	A9-1 労働基準法によれば、年次有給休暇は労働者が請求する時季に与えるべきで、 <b>使用者が命じるものではありません。</b>
9	年次有給休暇について (労働基準法第39条)	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。	A9-2 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。労働者が請求した時季に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、 <b>他の時期に年次有給休暇を与えることができます。</b>
9	年次有給休暇について (労働基準法第39条)	Q9-3: 労働者からの請求が困難な場合、どうすれば年次有給休暇を与えるべきか？	A9-3 労働者からの請求が困難な場合、事業の正常な運営を妨げない <b>他の時期に年次有給休暇を与えることができます。</b> 判断は事業場の状況に基づきます。
10	その他	Q10-1: 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。問題はありますか。	A10-1 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、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、 <b>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</b> 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。

10	その他	Q10-2: 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。	<p>A10-2</p> <p>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。</p>
10	その他	Q10-3: 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。	<p>A10-3</p> <p>令和6年能登半島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。</p> <p>「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」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フリーダイヤル 0120-200-826</li> </ul> <p>全国どこからでも、携帯電話からも無料で利用可能です。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受付日時 平日（10時00分～17時00分／土日祝日を除く）</li> </ul> <p><a href="https://www.johas.go.jp/Portals/0/sodan_freedaiyaru_0104.pdf">https://www.johas.go.jp/Portals/0/sodan_freedaiyaru_0104.pdf</a></p>

10	その他	Q10-4: 地震による影響で、労働安全衛生法に基づく免許試験の受験ができない場合、受験日の変更又は受験料の返還はされるのでしょうか。	A10-4 (公財)安全衛生技術試験協会が実施する免許試験について、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ず受験できない場合等には、受験申請を行った安全衛生技術センターに連絡すれば、受験日の変更または受験料の返還が可能です。 (参考)安全衛生技術試験協会ホームページ ( <a href="https://www.exam.or.jp/">https://www.exam.or.jp/</a> )
----	-----	---	--