

災害発生に伴う、雇用の問題と対応を確認しよう!

令和6年能登半島地震「雇用・労働に関するQ&A」(抜粋・要約)

① 休業 賃金保障へ向けて労使協議の実施へ

Q1 今回の能登半島地震で職場が被災しました。地震の被害を受けて、会社からは「自宅待機」を命じられました。この場合の賃金(休業手当)はなるのでしょうか?

A1 労働基準法第26条では、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に関しては、使用者に休業期間中の休業手当(平均賃金の60%以上)を支払う義務を課しています。しかし、今回のような天災事変等といった不可抗力の場合は「使用者の責に帰すべき事由」には該当しません。一方で、就業規則や労働協約、労働慣行にもとづき、これまで天災事変等の不可抗力による休業に際して賃金が支払われてきた場合には、使用者は今回も賃金を支払う義務を負います。また、災害休暇といった有給(あるいは無給)で必要な日数を取得できる特別休暇制度がある場合は、それに従うことになります。まずは、職場の就業規則や労働協約、労働慣行を確認しましょう。そのうえで、今後の事業再開を想定し、賃金(休業手当)の支払いへ向けて会社と協議することが重要です。また、昨今は自然災害が多発しており、有給の災害休暇の整備も必要です。

Q2 職場の施設や設備は地震の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、原材料の仕入れや製品の納入等が不可能になりました。これをふまえ、会社から「自宅待機」を命じられましたが、これは「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当しますか?

A2 職場の施設や設備が直接的な被害を受けていない場合は、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、使用者には賃金を支払う義務があると考えられます。しかし、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)使用者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(3)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や輸送経路の状況、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な努力等を総合的に勘案し、判断する必要があります。このような場合も、今後の事業再開を想定し、賃金(休業手当)の支払いへ向けて会社と協議することが重要です。

② 雇用調整助成金 労使で特例措置の確認を

Q3 地震の影響で会社が休業しました。会社は雇用調整助成金を利用することができますか?

A3 雇用調整助成金とは「経済上の理由により、事業活動が縮小した場合」に利用できる制度です。そのため、事業の縮小の直接的な理由が地震による事業場(職場)の損壊だけである場合は、雇用調整助成金を利用できません。一方で、地震の影響による「経済上の理由」によって事業活動が縮小した場合は、雇用調整助成金を利用することができます。「経済上の理由」の具体例としては、(1)交通手段の途絶によって従業員が出勤できない、原材料の入手や製品の搬出ができない、来客がない、電気・ガス・水道の供給停止や通信の途絶等で営業できない等のため事業活動が縮小した場合(2)事業場や設備等が損壊し、修理業者の手配や部品の調達が困難なため、早期の修復が不可能であり生産量が減少した場合(3)避難指示などの法令上の制限が解除された後においても、風評被害により観光客が減少した場合や農産物の売り上げが減少した場合などがあります。いずれにしても、雇用調整助成金の申請を検討する場合は、労働局やハローワークに事前に確認しましょう。なお、雇用調整助成金を申請する場合には、労使協定が必要となります。労使協定は、休業手当として賃金の100%支給(短時間組合員を含む)を締結しましょう。

Q4 地震の影響で取引先が事業を縮小し、それによって会社の受注が減少した場合、雇用調整助成金の対象に当てはまりますか?

A4 上記A3で示した要件に照らして、雇用調整助成金の対象となる可能性があります。事前に具体的な要件や申請の方法等について、労働局やハローワークに確認しながら申請を行うとスムーズに進みます。

Q5 雇用調整助成金の通常の助成内容および今回の地震に伴う特例措置の内容を教えてください。

A5 雇用調整助成金の通常の支給要件は、生産量、販売量、売上高などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて

10%以上減少している事業場であること等です。適用を受けると、休業手当の一部が助成されます(中小企業は3分の2、大企業が2分の1)。

一方で、厚生労働省は1月11日に「令和6年能登半島地震の災害に伴う雇用調整助成金の特例措置の実施」を発表しました(現時点の特例措置の内容は2面関連記事を参照)。

なお、UAゼンセンは引き続き、助成率の引き上げなど、雇用調整助成金の特例措置の拡充をはかるように政府等に要請を行います。

③ 賃上げ 事業継続を前提に状況の確認が必要

Q6 会社から「事業場の被災に伴う修繕費の負担が大きく、こたしは賃上げできない」と言われました。どうしたらいいですか?

A6 まずは、労働組合として、セーフティネット保証4号(=災害救助法適用の地域で、信用保証協会が一般保証とは別枠の限度額で、融資額の100%を保証する制度)等を活用し、早期復旧による事業継続を求める必要があります。そのうえで、事業の見通しや資金繰り、支払い能力を確認しましょう。定期昇給を実施しない場合は、合理化案件となるので、加盟組合、都道府県支部、部門、本部が連携して対応していくことになります。

④ 労働時間の短縮・延長 36協定をチェックしよう

Q7 地震の影響で仕入れができないので営業時間を短縮し、所定労働時間も短縮したいという要請が会社からありました。どうすればいいですか?

A7 営業時間の短縮に伴い、所定労働時間を短縮する場合、短縮された労働時間は「休業」と同じ扱いと考えるべきです。そのため、前記①の「休業」と同様の対応となります。

Q8 36協定の残業時間を超えて労働時間を延長したいという要請が会社からありました。どうすればいいですか?

A8 原則は、労働基準法第36条にもとづく労使による36協定で定める「延長することができる労働時間」内に時間外労働を取める必要があります。一方で、労働基準法第33条にもとづき、「災害その他避けることのできない事由」により、臨時の必要がある場合には、使用者は事前に所轄の労働基準監督署長の許可を受ければ、36協定で定める延長時間とは別枠に必要な限度において時間外労働をさせる、あるいは休日に労働させることができます。なお、当然ですが、この時間外労働についても会社は割増賃金を支払う義務を負います。

⑤ 出勤不能 労使協議で不可抗力に備える

Q9 地震の影響により出勤することができません。賃金はどうなりますか?

A9 この場合、「使用者の責に帰すべき事由」とは言えず、原則として会社(使用者)に賃金を請求することはできません。休業手当についても同様です。就業規則や労働協約で「交通機関の影響等で、やむを得ず出勤できない場合であっても、会社の承認を受けた場合には欠勤扱いにしない」という規定があれば、それに従うことになります。また、会社が必要だと認める日数を有給で付与する災害特別休暇を規定している場合も同様に、それに従うことになります。就業規則や労働協約で特段の規定がない場合でも、「会社の承認を受けた場合には欠勤扱いにしない」という労働慣行があれば、それに従います。就業規則や労働協約に特段の規定がなく、労働慣行もない場合でも、上記の内容を含む特例措置を講じるように会社と協議する必要があります。

Q10 地震の影響で出勤できない場合、出勤しないことによって解雇や減給、降格などの懲戒処分を受けることはありますか?

A10 地震が原因で欠勤する場合、地震は不可抗力であり、労働者に過失はなく、労働者が労働契約上の債務不履行責任を負うことはありません。したがって、地震を原因とする欠勤を理由に、解雇や減給、降格などの懲戒処分を行うことはできません。地震の影響で会社に出勤できない旨を事前に会社に連絡することを忘れないようにしましょう。なお、地震のような不可抗力による欠勤の場合で、一時金(賞与)等の支給に出勤率を算定項目としている場合は、労働者に不利益になら

UAゼンセン災害対策本部では、今回の能登半島地震を受けて、雇用・労働に関する問題と、その対応をQ&A形式で取りまとめました。今号で内容を紹介します。今回の地震への対応はもちろん、それ以外の地域においても、日ごろから、災害発生時の雇用・労働に関する問題と対応をしっかりと確認することが重要です。

| ないように会社と協議しておく必要があります。

⑥ 遅刻・早退 労使でのルールづくりが重要

Q11 | 公共交通機関の影響で出勤時間に間に合いません（あるいは早退しなければいけません）。

A11 | 前述の⑤「出勤不能」と同様に、就業規則や労働協約、労働慣行を確認し、特段の定めがなくても、事情を会社に連絡し、会社の承認を受けた場合は原則として遅刻・早退として扱わない特例措置を会社に求める必要があります。

なお、このような場合も、労働者に過失がないため、使用者は地震を原因とする遅刻・早退を理由とする懲戒処分はできません。

⑦ 解雇 雇用保険の特例措置を周知

Q12 | 地震の影響で避難し、しばらく業務を離れたところ、突然、会社から解雇（雇止め）されました。この解雇は仕方ないのでしょうか？

A12 | 労働契約法第16条によれば、期間の定めのない労働契約の場合、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（使用者の労働者を解雇する）権利を濫用したものとして無効とされます。

期間の定めのある労働契約の場合、労働契約法第17条1項で、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はできません。

整理解雇（＝経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）については、判例において、解雇の有効性の判断に当たり、次の4つの事項が考慮されます。(1)人員整理の必要性（相当の経営上の必要性）(2)解雇回避の努力義務(3)被解雇者選定基準の合理性(4)解雇手続きの妥当性（説明、労使協議など）。

いずれの場合も、解雇は合理化案件として、加盟組合、都道府県支部、部門、本部が連携し、対応しなければいけません。

Q13 | 職場が地震により直接被害を受け、一時的に離職しました（あるいは休業しましたが賃金が支払われません）。この場合、雇用保険の特例措置を受けることはできますか？

A13 | 災害救助法の指定地域（今回の地震においては、新潟県、富山県、石川県、福井県の35市11町1村）内で職場（事業場）が災害で休止・廃止したために、休業して賃金を受けることができない方は、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。

また、事業場が災害で休止・廃止したために、一時的に離職した方は、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、基本手当を受給できます。この基本手当を受給できる期間は、倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた場合と同じく手厚い給付日数（年齢および被保険者であった期間に応じて90～330日）が適用されます。

ただし、特例措置が適用されるには、雇用保険に6カ月以上加入していなければいけません。また、この特例措置を利用して失業給付を受給した場合、休業が終了して雇用保険被保険者資格を取得しても、当該休業前の雇用保険の被保険者であった期間は通算されないことに注意が必要です。

特例措置が適用できるかどうかは、被害の状況に加えて、使用者が事業を再開する意思や見込み、休業の期間、賃金支払いの状況等によって決まります。まずは会社の考えを確認しましょう。

いずれの場合も、解雇は合理化案件として、加盟組合、都道府県支部、部門、本部が連携し、対応しなければいけません。

⑧ 事業停止 諸制度を活用し事業継続を求める

Q14 | 地震による被災の影響で会社が事業を停止し、賃金や退職金が支払われません。

A14 | 倒産や事業停止のため、使用者が賃金や退職金を支払えない場合、中小企業については政府が未払い賃金の一部を立替払いする制度があります。合理化案件として、加盟組合、都道府県支部、部門、本部と連携して対応しなければいけません。

なお、中小企業等に関し、災害救助法が適用された地域においては、セーフティネット保証4号が適用されます。また、政府系金融機関による災害復旧貸付、既往債務の返済条件緩和も実施されており、会社に対して、それらを活用した事業継続を求める必要があります。