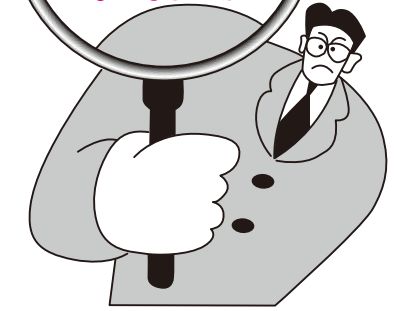


行政の 焦点



自然災害時における労務管理上のポイント

えず、経営者として最大の注意を尽くしても回避できない事故に該当するものと考えられます。

一方で、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けていない場合、原則として企業に責任がある休業に該当すると考えられますが、上記の①②を満たす場合は例外的に休業手当の支払義務を免れます。

いずれの場合でも、労働者を休業させる時は、労使がよく話し合って不利益を回避する努力をすることが大切です。休業を余儀なくされた場合の各種支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。

告手当)を支払う必要がありません。ただし、天災地変その他やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けた時は、これらの措置は不要とされています。

「天災地変その他やむを得ない事由」とは、天災地変の他、これに準ずる程度の不可抗力によるもの、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つても如何ともし難い状況にある場合を意味します。

事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、事業の大部分の継続が不可能となった場合はこれに当たると考えられますが、取引先や交通インフラが被害を受け、仕入れや納入が不可能となった場合は、原則として「天災地変その他やむを得ない事由」には当たりません。

災害を理由とすれば無条件に解雇が認められるものではないことに注意が必要です。

大規模な自然災害は予測が難しく、発生時には迅速な判断が求められます。日ごろから休業に関する取扱いや、災害時の時間外労働など、実際に自然災害が発生した場合を想定して、非常災害時の労務管理について検討をお願いいたします。

【参考】厚生労働省ホームページ「令和6年能登半島地震に伴う労働基準法や労働契約法等に関するQ&A」

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



厚生労働省ホームページ「令和6年能登半島地震に伴う労働基準法や労働契約法等に関するQ&A」

ここ数年、地震や台風、集中豪雨などの大きな災害が頻繁に発生しており、各地に甚大な被害をもたらしています。これらの自然災害によって生じる交通網の寸断やインフラの麻痺、さらには被災そのものによって事業活動に影響が及んだ場合、企業にはさまざまな対応が求められます。

今回は、自然災害時における労務管理上のポイントについて、いくつかピックアップしたいと思います。

(1) 休業手当

企業側に責任がある事由による休業の場合には、

平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければならないません。ただし、天災地変等の不可抗力である場合は、休業手当の支払義務は生じません。

「不可抗力」とするためには、

① 休業の原因が事業の外部で発生した事故であること

② 経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること

の両方を満たしていることを要します。

例えば、地震により事業場の施設・設備が直接的な被害を受けた場合、休業は企業の責任とは言

(2) 解雇

労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前に予告をするか、30日分以上の平均賃金(解雇予