

平成30年7月豪雨 雇用・労働に関するQ&A（第4版）

※A6、「雇用調整助成金の追加特例」を追加

1. 休業

Q1：今回の豪雨によって事業所が被災し、会社が休業しています。その間は自宅待機を命じられましたが、給料（休業手当）はどのようなのでしょうか。

A1：①労基法26条では、「使用者の責に帰すべき事由」による休業の場合、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の60%以上）を支払う義務がありますが、今回のような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、使用者は休業手当を支払う法的義務はありません。

②しかし、就業規則や労働協約、労働慣行に基づき、「使用者の責に帰すべき休業」のみならず、天災事変等の不可抗力による休業についても賃金や手当が支払われてきた場合、使用者はそれらを支払う義務があります。

③従って、まずは就業規則や労働協約、労働慣行を確認するとともに、その扱いについて会社と協議する必要があります。

Q2：今回の豪雨により、事業場の施設・設備は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従業員を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たのでしょうか。

A2：①今回の豪雨により、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、休業手当を支払う義務があると考えられます。

②しかし、休業について、

- ・その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ・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ています。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。

2. 雇用調整助成金

Q3：今回の豪雨のために、会社は休業しました。この場合、会社は雇用調整助成金を利用できますか。

A3：①雇用調整助成金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ので、事業の縮小の直接的な理由が豪雨による事業所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。

②しかし、今回の豪雨の影響による「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できます。経済上の理由の具体例としては、

- ・交通手段の途絶により、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、来客が無い等のため事業活動が縮小した場合
- ・事業所、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
- ・避難指示など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り、農産物の売り上げが減少した場合

③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、最寄りのハローワークに事前に確認するようにしてください。

④なお、雇用調整助成金を申請する場合には、労使協定が必要です。労使協定は、休業補償として賃金の100%支給（短時間組合員を含め）で締結してください。

Q4：取引先が今回の豪雨により事業が縮小し、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：質問のケースでは、上記A3の要件から、雇用調整助成金の対象となる可能性がありますと思われるが、個別にハローワークへ事情を詳細に説明して判断してください。

Q5：雇用調整助成金の内容を教えてください。

A5：現行の支給要件は、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カ月間の月平均値が前年同期に比べ10%以上減少している事業所であること等です。適用を受けると、中小企業は一人あたり休業手当の3分の2、大企業は2分の1を受給できます。ただし、今回の豪雨災害を受け、雇用調整助成金の特例措置が講じられています（A6参照）。

Q6：今回の豪雨による雇用調整助成金の特例措置について教えてください。

A6：①厚生労働省は、7月17日、平成30年7月豪雨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、雇用調整を行わざるを得ない事業主に対して、次のとおり雇用調整助成金の特例措置を講じることを発表しました。

(職業安定局長通達の改正)

1 要件緩和

(1) 生産指標の確認期間を3か月から1か月へ短縮

現行、生産指標、販売量、売上高などの事業活動を示す指標の最近3か月の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少している事業所であることを必要としているが、この指標の期間を最近1か月とする。

(2) 平成30年7月豪雨発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象に

平成30年7月豪雨発生時において起業後1年未満の事業主については、昨年同期の生産指標と比較が困難であるため、災害発生時直前の指標と比較する。

(3) 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象に

現行、雇用保険被保険者および受け入れている派遣労働者の雇用量を示す雇用指標の最近3か月の月平均値が、前年同期と比べ5%以上を超えかつ6名以上(中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上)増加していないことを必要としているが、これを撤廃する。

2 遡及適用(計画届の提出時期)

現行、休業等に係る計画届は事前の提出が必要であるが、平成30年7月5日以降に初回の休業等がある計画届から適用することとし、平成30年10月16日までに提出のあったものについては、休業等の前に届け出られたものとする。

3 対象地域

全国

②厚生労働省は、7月25日、雇用調整助成金の追加特例を発表し、平成28年熊本地震の際の特例と同様の措置が講じられることになりました。

(雇用保険法施行規則の改正)

1. 追加特例の内容

①休業(教育訓練、出向は除く)を実施した場合の助成率を、中小企業は2/3から4/5へ、大企業は1/2から2/3へ引き上げる。

②休業等に係る1年間の支給限度日数について、1年間100日から1年間300日へ引き上げる。

③新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用されている期間が6か月未満の労働者についても助成対象とする。

④過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主であっても、

- ・前回の支給対象期間の満了日が1年を経過していなくても助成対象とする。
- ・受給可能日数(3年間で150日)の計算において、過去の受給日数に関わらず、

今回の特例対象となった休業等について新たに起算する。

2. 対象

上記①と②：岐阜県、京都府、兵庫県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、
山口県、愛媛県、高知県、福岡県

上記③と④：全国

3. 適用時期

2018年7月5日から遡って適用する。

3. 労働時間の短縮・延長

Q7：緊急事態だからという理由で、会社から営業時間を短縮し、それに伴って所定労働時間も短縮したいという要請がありました。

A7：営業時間の短縮に伴う所定労働時間を短縮した場合、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ので、上記1を参照してください。

Q8：緊急事態だからという理由で、会社から、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ありました。

A8：①原則は、36協定で定める「延長することができる時間」内に時間外労働を収める必要がありますが、労基法33条に基づき、「災害その他避けることのできない事由」によって、臨時の必要がある場合には、事前に所轄労基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で必要な限度において時間外労働をさせ、あるいは休日に労働させることができます。

②「災害その他避けることのできない事由」とは、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で、次の許可基準がありますので、参考にしてください。

- ・単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めない。
- ・急病、ボイラーの破裂その他人命または公益を保護するための必要は認める。
- ・事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械の故障の修理は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な手入れは認めない。
- ・電圧低下により保安等の必要がある場合は認める。

③なお、労基法33条に基づく時間外労働についても、当然ですが、会社は割増賃金を支払う義務があります。

4. 出勤不可能

Q9：豪雨の影響（公共交通機関が機能していない等）で出勤できません。その場合、給料はどうなりますか。

A9：①労働者が出勤できない場合、使用者には帰責事由がないので、原則として、労働

者には賃金請求権がありません。また、休業手当も、「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合しか支払義務はありませんので、原則、使用者は給料を支払う義務はありません。

- ②しかし、交通機関の影響等で、やむを得ず出勤出来ない場合、就業規則や労働協約で、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就業規則や労働協約で規定していれば、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、それに従うことになります。
- ③就業規則や労働協約に特段の規定がなく、労働慣行も無い場合でも、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欠勤扱いにしないことや特別有給休暇とする特例措置を講じるよう、会社と協議する必要があります。

Q10：豪雨の影響により出勤できません。出勤しないことで、減給や降格などの懲戒処分を受けることはあるのでしょうか。

- A10：①豪雨が原因で欠勤する場合、豪雨は不可抗力であり、労働者に過失はないので、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。従って、豪雨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することはできません。
- ②豪雨の影響で会社に出勤できない旨を、忘れずに事前に会社に連絡しておくことも必要です。
- ③なお、今回の豪雨のような不可抗力による欠勤の場合、一時金（賞与）等の支給で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ないように会社と協議しておく必要があります。

5. 遅刻、早退

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なりません）。

- A11：①上記4と同じ考えで、就業規則や労働協約、労働慣行を確認し、特段の定めがなくとも、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）扱いにしない特例措置を講じるよう、会社と協議する必要があります。
- ②なお、A10と同様に、豪雨が原因で遅刻や早退する場合、労働者に過失はないので、解雇や減給、降格などの懲戒処分をすることはできません。

6. 解雇

Q12：豪雨の影響で避難し、しばらく業務を離れていましたが、突然解雇（雇止め）さ

れました。解雇は仕方ないのでしょうか。

- A12：①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、その権利を濫用したものとして、無効とされます（労働契約法第16条）。
- ②期間の定めのある労働契約の場合、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ません（労働契約法第17条1項）。
- ③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、裁判例において、解雇の有効性の判断にあたり、以下の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（説明、協議など）。
- ④いずれにしても、合理化案件として、加盟組合、都道府県支部、部門、本部が連携して対応しなければなりません。

Q13：事業所が豪雨により被災しました。復旧するまで一時的に離職することになりますが、事業再開後は同事業所に再雇用してもらう予定です。その場合、特別措置で雇用保険の基本手当を受給できるそうですが、その内容を教えてください。

- A13：①「災害救助法の適用地域における雇用保険の特別措置」（一時的に離職する場合の特別措置）とは、災害救助法の適用地域の事業所が災害により事業が休止・廃止したため、一時的に離職を余儀なくされた方について、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るというものです（通常は再雇用が予定されていれば受給できません）。
- ②受給するには会社から発行された雇用保険被保険者離職票等が必要になります。基本手当の受給できる期間は、倒産・解雇等の理由で離職を余儀なくされた場合（特定受給資格者等）と同じく手厚い給付日数となります。
- ③ただし、特別措置が適用されるには、一時的離職前1年間に雇用保険の被保険者期間が6か月以上あることが必要です。また、この特別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ませんので、注意が必要です。
- ④特別措置が適用できるかは、被害の状況や事業を再開する使用者の意思や見込み、休業期間、賃金の支払の状況等で決まりますので、まずは会社の考えを確認する必要があります。
- ⑤いずれにしても、合理化案件として、加盟組合、都道府県支部、部門、本部が連携して対応しなければなりません。

7. 倒産

Q14：豪雨の影響で、会社が倒産しましたが、給料や退職金が支払われません。

A14：①倒産や事業停止のために、使用者が給料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。

②いずれにしても、合理化案件として、加盟組合、都道府県支部、部門、本部が連携して対応しなければなりません。

※厚生労働省のホームページに「平成 30 年 7 月豪雨関連情報」が掲載されていますので、あわせてご確認ください。

以上