

令和 8 年熊本地震 雇用・労働に関する Q & A

更新内容

- ・「2. 雇用調整助成金」の記載を特例措置に合わせ修正しました（8 月 21 日）
- ・《参考情報》の一部を追記・修正しました（8 月 21 日）

1. 休業

Q1：今回の地震によって事業所が損壊し、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）はどうなるのでしょうか。

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必要があります。

④なお、休業手当の支給が無い場合は、「激甚災害時における雇用保険の特例措置」の適用がありますので、Q10 を参照してください。

⑤また、建物の損壊のみならず「修理業者の手配や修理部品の調達等に関して災害の影響により期間を要すること等」の「経済上の理由」がある場合には、雇用調整助成金により休業手当の一部が助成される可能性があります。

Q2：今回の地震により、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今回の地震により、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。

③なお、「雇用調整助成金」の支給要件に当てはまる場合は休業補償の助成を受けることができます。

2. 雇用調整助成金

Q3：今回の地震の影響により、事業活動が縮小し休業等が発生したため、雇用調整助成金の活用を検討しています。特例措置について教えてください。

A3：①「熊本地震に伴う経済上の理由」により事業活動が縮小した**全国**の事業主が対象となります。**2026年7月28日から2027年1月27日の間に休業（または教育訓練、出向）を開始する事業主**には、下表のとおり支給要件等を緩和する特例措置が適用されます。

	通常制度	特例措置（8月20日時点）
生産量要件	最近3ヵ月間の売上高や生産量等の月平均値が前年同期比10%以上低下したこと ※事業所設置1年未満は対象外	最近 <u>1ヵ月間</u> の売上高や生産量等が前年同期比10%以上低下したこと ※事業所設置 <u>1年未満も対象</u>
雇用量要件	最近3ヵ月間の雇用量（派遣労働者含む）が一定数 ¹ 以上増加していないこと	<u>撤廃</u>
計画届	休業等の開始前に休業実施計画届を提出すること	<u>計画届の事後提出を可能とすること</u>
残業相殺	休業等をさせる一方で時間外労働を行わせた場合は、休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと	<u>熊本県内に所在する事業所においては撤廃</u>
教育訓練の状況に応じた規定	支給日数30日を経過した日以降は、教育訓練の実施率 ² が10%未満の場合に助成率を引き下げ	<u>熊本県内に所在する事業所においては撤廃</u>

¹ 大企業で5%超かつ6人以上、中小企業で10%超かつ4人以上

² 休業または教育訓練を行った日数に対する教育訓練を行った日数の割合

②「熊本地震に伴う経済上の理由」の具体例は以下のとおりです。

- ・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なお、雇用調整助成金を申請する場合、休業等の期間や時間数、対象者の範囲、休業等期間の賃金額等に関する労使協定が必要となります。休業補償等は賃金の100%（短時間組合員を含め）で締結してください。また、合理化案件として単組、都道府県支部、部門、本部で連携して対応する必要があります。

3. 労働時間の短縮・延長

Q4：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。

A4：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。

Q5：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。

A5：①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、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。

- ・たん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

Q6：地震の影響（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。

A6：①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、就業規則や労働協約で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。

Q7：地震で会社に出勤できません。出勤しないことで、減給や降格などの処分を受けることはあるのでしょうか。

A7：①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、地震を原因とする欠勤を理由に解雇や減給、降格などの処分をすることはできません。

②地震の影響で会社に出勤できない旨を、忘れずに会社に連絡しておくことも必要です。

③なお、今回の地震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

Q8：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）。

A8：①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）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、Q6と同様に、地震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、降格などの処分をすることはできません。

6. 解雇・離職

Q9：地震の後に、しばらく業務を離れており、連絡が取れない状態でした。突然、解雇（雇止め）されましたが、解雇は仕方ないのでしょうか。

A9：①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、単組、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。

Q10：事業所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、休業したが賃金が支払われません）。この場合、労働者が利用できる支援はありますか。

A10：①熊本県の一部地域に災害救助法が適用されたことに伴い、「雇用保険の基本手当の特例措置」が実施されています。これは、事業所が災害を受け、やむをえず休業することとなったため、一時的に離職・休業を余儀なくされた場合に、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、雇用保険の失業給付を受給することができる特例措置です。

②災害による交通の途絶や遠隔地への避難により、居住地を管轄するハローワークに来所できないときは、その他のハローワークで受給手続きを行うことができます。

④ただし、基本手当を受給するには、雇用保険に6ヵ月以上加入していなければなりません。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ませんので、注意が必要です。

⑤特例措置が適用できるかは、被害の状況や使用者が事業を再開する意思や見込み、休業の期間、賃金の支払の状況等により決まりますので、まずは会社の考えを確認する必要があります。

⑥いずれにしても、合理化案件として、単組、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。

Q11：地震の影響で、会社が倒産しましたが、給料や退職金が支払われません。

A11：①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今回の地震により、申請手続きが簡略化されています。

③いずれにしても、合理化案件として、単組、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。

《参考情報》

1. 厚生労働省「雇用・労働に関する特例措置や支援制度（令和8年熊本地震について）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000134526_00005.html
2. 厚生労働省「令和8年熊本地震に伴う雇用調整助成金の特例を実施します」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75665.html
3. 経済産業省「令和8年熊本地震に伴う災害に関して被災中小企業・小規模事業者支援措置を行います」
<https://www.meti.go.jp/press/20260729003.html>
4. 熊本県「令和8年熊本地震に関する中小企業者向け相談窓口の設置について」
<https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/61/274549.html>

以上