

年5日の年次有給休暇の時季指定

健康診断の実施期限が延長されています

特例1

許可書、検査証等の満了日を **6月30日まで延長可**

※ 令和6年1月1日以後に有効期限が到来するものに限ります。

注1 満了日を延長するには、労働局長または労働基準監督署長への書面申出が必要です。任意の様式で労働局長または労働基準監督署長へ申し出てください。

注2 延長期限は個別に判断されます。

<延長される主な権利>

- 最低賃金減額特例許可の有効期限
- 労災保険給付の請求
- ボイラー、第一種圧力容器、クレーン、エレベーター等の各種検査証
- ボイラー溶接士免許 . . . など

特例2

年5日の年次有給休暇の時季指定や健康診断実施等の義務の行政上及び刑事上の責任が **4月30日まで免責**

※ 令和6年1月1日から4月29日までに履行期限が到来するものに限ります。

注 令和6年4月30日までにその義務が履行された場合には、本条及び今回公布された政令により、その不履行に係る刑事上の責任等が問われることを免責するものですので、4月30日までに義務を履行してください。

<免責される主な権利>

- 賃金の支払
- 年5日の年次有給休暇の確実な取得
- 安全委員会、衛生委員会等の開催、産業医の定期巡視等
- 動力プレス、クレーン、フォークリフト、ボイラー、圧力容器、エレベーター、局所排気装置等の定期自主検査
- 動力プレス、フォークリフト、車両系建設機械、高所作業車等の特定自主検査
- 作業環境測定
- 雇入れ時健康診断、定期健康診断、有害業務の特殊健康診断、面接指導、ストレスチェックの実施 . . . など

※ 「行政上及び刑事上の責任」が対象になるものであり、民事上の責任は免責の対象となりません。



厚生労働省からのお願い

一時的に事業を休止する場合でも、解雇・雇止めをするのではなく、休業等による雇用の維持に最大限努めてください。

雇用維持のために、以下のような支援策を実施しています

休業手当を支払った場合

▶▶▶ 雇用調整助成金を利用できます

令和6年能登半島地震に伴う「経済上の理由」(※1)により休業、教育訓練(以下「休業等」という。)又は出向を余儀なくされた事業所において、労働者に休業手当や賃金等が支払われた場合、雇用調整助成金(※2)が利用できます。

(※1)「経済上の理由」の具体的な例としては、交通手段の途絶により原材料の入手や製品の搬出ができない、修理業者の手配や修理部品の調達が困難なことにより事業活動が阻害されている、などが挙げられます。

(※2)雇用調整助成金は、労働基準法第26条に定める「使用者の責に帰すべき事由」による休業に該当するか否かにかかわらず、事業主が休業等又は出向についての手当等を雇用保険の被保険者に支払う場合が助成対象となり得ます。

→ 詳しくは、労働局または最寄りのハローワークにお問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページをご覧ください。
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_20200515.html)

休業手当を支払っていない場合

▶▶▶ 雇用保険の失業給付を受給できます

事業所が、令和6年能登半島地震に伴う災害により休止・廃止したために、休業して賃金(休業手当を含みます。)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、失業給付を受給できます(※3)。

* 通常は離職していなければ受給できません。

(※3)受給の要件(雇用保険の被保険者期間が6か月以上など)を満たす方が対象となります。また、この特例措置を受けた方については、再度離職した際の失業給付の給付日数等に影響する場合があります。→ 詳しくは、最寄りのハローワークにご相談ください。(https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107715_00007.html)

▶▶▶ 休業手当を支払う義務があるか否かは、Q&Aを参照してください

事業自体の休業に伴い、労働者を休業させるときには、できるだけ労働者の不利益とならないよう努力することが大切です。地震による影響で休業する場合の手当の支払や派遣労働に関する労働相談などについてQ&Aをまとめましたので、参考にしてください。

→ 詳しくは、最寄りの労働基準監督署(派遣労働に関しては都道府県労働局の需給調整事業担当)にお問い合わせいただくか、厚生労働省のホームページをご覧ください。QAを含む労働基準関係の災害対応ページはこちら。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00177.html)

従業員の解雇等に関しては、以下の事項に留意が必要です

地震が理由でも解雇や期間の定めのある労働契約を結んでいる労働者(有期契約労働者)の雇止めが認められない場合があります。また、今回の震災の影響で経営が厳しくても、上記の支援策を活用しながら、できる限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。

特に、パート労働者や派遣労働者などのうち有期契約労働者については、やむを得ない理由がなければ、契約期間の満了時まで解雇できない(労働契約法第17条)こととされており、有期労働契約期間中の解雇は、無効と判断される可能性が高いと考えられるので、留意が必要です(※4)。

(※4)労働者派遣契約の契約期間中に「経済上の理由」を含め、派遣先の都合により労働者派遣契約が解約される場合でも、派遣元はその雇用する派遣労働者のための新たな就業の機会の確保や休業手当の負担等を行う必要があります。また、地震による直接の被害により契約が解約される場合であっても、派遣元は関係会社に就業をあっせんするなど、派遣労働者のための就業の機会の確保を図る必要があります。

→ 個別の事案については、都道府県労働局や労働基準監督署に設置されている「総合労働相談コーナー」で、労働相談・情報提供などを行っています。必要に応じて、ご活用ください。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署・ハローワークにお問い合わせください。別紙の問い合わせ先一覧もご覧ください。厚生労働省のホームページでも、関連情報をお伝えしています。
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00442.html)

問い合わせ先

