

令和元年 11 月 1 日

長野労働局における台風 19 号災害への対応状況

厚生労働省長野労働局、労働基準監督署(県内 9 か所)及びハローワーク(公共職業安定所。県内 14 か所)では、労働条件の確保、職業の安定等の分野において、被災された方々や企業への支援に全力で取り組んでまいります。

課題Ⅰ 被災企業等に関連する雇用や労働条件等をめぐるトラブルの防止

- ・ 企業・労働者のための特別相談窓口の設置(各監督署、ハローワーク) 【別添 1、2】
- ・ 「令和元年台風第 19 号による被害に伴う労働基準法や労働契約法に関する Q & A」の作成・配布(HPにも掲載)
(配布先:市町村、商工会議所など地域の団体、連合長野、避難所等) 【別添 3】

課題Ⅱ 被災企業等で働く方々の雇用の維持・確保に向けた取組への支援

- ・ 雇用保険の特例措置(一時的に離職する場合の特例措置) 【別添 4】
- ・ 雇用調整助成金に係る特例措置(支給要件の緩和)
(各ハローワーク)

課題Ⅲ 復旧作業、復旧工事における安全確保への指導、支援

- ・ 工事発注者、関係団体等に対する労働災害防止の徹底に係る要請 【別添 5】
- ・ 監督署による監督指導、パトロールの実施
(現場での防じんマスク、切創防止手袋、ゴーグル等の無償提供も実施)

※被災地を管轄する監督署、ハローワークに対し、労働局からの機動的な応援体制を確保。

台風 19 号関係特別相談窓口の開設

令和元年 10 月 15 日
令和元年 10 月 21 日(更新)
長野労働局

台風 19 号豪雨災害に係る相談窓口について、下記のとおり労働基準監督署及び公共職業安定所に開設しました。

記

1 開設期間・対応時間

令和元年 10 月 15 日(火)から当面の間 8:30～17:15

2 相談窓口

(1) 労働基準監督署

- ◎対応相談内容 (事業主の方へ) ○ 労働者の労務管理に関する相談
○ 復旧工事の計画等、健康・安全に関する相談 等
(労働者の方へ) ○ 給料の未払等労働条件に関する相談
○ 労災補償給付等に関する相談 等

労働基準監督署	住所	電話番号
長野労働基準監督署	380-8573 長野市中御所 1-22-1	026-223-6310
松本労働基準監督署	390-0852 松本市大字島立 1696	0263-48-5693
岡谷労働基準監督署	394-0004 岡谷市神明町 3-14-8	0266-22-3454
上田労働基準監督署	386-0025 上田市天神 2-4-70	0268-22-0338
飯田労働基準監督署	395-0051 飯田市高羽町 6-1-5	0265-22-2635
中野労働基準監督署	383-0022 中野市中央 1-2-21	0269-22-2105
小諸労働基準監督署	384-0017 小諸市三和 1-6-22	0267-22-1760
伊那労働基準監督署	396-0015 伊那市中央 5033-2	0265-72-6181
大町労働基準監督署	398-0002 大町市大町 2943-5	0261-22-2001

(2) 公共職業安定所

- ◎対応相談内容 ○職業に関する相談
○事業所の助成金(休業)に関する相談
○雇用保険に関する相談 等

公共職業安定所	住所	電話番号
長野公共職業安定所	380-0935 長野市中御所 3-2-3	026-228-1300
松本公共職業安定所	390-0828 松本市庄内 3-6-21	0263-27-0111
上田公共職業安定所	386-8609 上田市天神 2-4-70	0268-23-8609
飯田公共職業安定所	395-8609 飯田市大久保町 2637-3	0265-24-8609
伊那公共職業安定所	396-8609 伊那市狐島 4098-3	0265-73-8609
篠ノ井公共職業安定所	388-8007 長野市篠ノ井布施高田 826-1	026-293-8609
飯山公共職業安定所	389-2253 飯山市飯山 186-4	0269-62-8609
木曾福島公共職業安定所	397-8609 木曾郡木曾町福島 5056-1	0264-22-2233
佐久公共職業安定所	385-8609 佐久市原 565-1	0267-62-8609
小諸出張所	384-8609 小諸市御幸町 2-3-18	0267-23-8609
大町公共職業安定所	398-0002 大町市大町 2715-4	0261-22-0340
須坂公共職業安定所	382-0099 須坂市墨坂 2-2-17	026-248-8609
諏訪公共職業安定所	392-0021 諏訪市上川 3-2503-1	0266-58-8609
岡谷出張所	394-0027 岡谷市中央町 1-8-4	0266-23-8609

(3) 新卒応援ハローワーク

- ◎対応相談内容 ○被災した学生・生徒等に対する職業に関する相談
(遠方の方は、(2)の公共職業安定所で相談を受付します。)

新卒応援ハローワーク (対応時間)	住所	電話番号
長野新卒応援ハローワーク (平日 9:00～17:30)	380-0835 長野市南長野新田町 1485-1 長野市もんぜんぷら座 4 階	026-228-0989
松本新卒応援ハローワーク (平日 8:30～17:15)	390-0815 松本市深志 1-4-25 松本フコク生命駅前ビル 1 階	0263-31-8600

台風19号豪雨災害に伴う各種相談状況

令和1年10月29日 現在

18:05

所属	雇用保険に関する事			雇用調整(休業)・雇用維持(継続)に関する事		職業訓練に関する事	所属計
	事業所	被保険者	受給者	事業所	※従業員		
職業安定部	1	1	1	17	0	1	21
長野	17	13	9	15	0	2	56
松本	3	0	0	1	0	0	4
上田	3	2	4	4	0	2	15
飯田	0	0	1	1	0	0	2
伊那	1	0	2	2	0	0	5
篠ノ井	8	2	10	21	0	2	43
飯山	8	6	5	5	2	3	29
木曾福島	1	1	2	1	0	0	5
佐久	7	0	4	2	1	4	18
小諸	1	1	1	0	1	1	5
大町	0	0	1	0	0	0	1
須坂	13	18	8	5	2	1	47
諏訪	0	0	1	1	0	0	2
岡谷	0	0	0	0	0	0	0
計	63	44	49	75	6	16	253

※従業員とは、在職中の者から休業、雇用継続等の相談があった件数を計上する。

令和元年台風19号被害に伴う局・署相談状況

長野労働局監督課

月日	署別									署小計	局	局署合計	相談の主な内容
	長野	松本	岡谷	上田	飯田	中野	小諸	伊那	大町				
10月15日	17	2	1	5	1	0	5	4	1	36	1	37	休業手当の支払い（13件） 非常時災害等による時間外・休日労働（10件） 労災保険関係（4件）
10月16日	9	2	1	4	2	1	3	0	0	22	1	23	非常時災害等による時間外・休日労働（7件） 休業手当の支払い（6件）
10月17日	13	0	1	3	1	3	1	0	0	22	1	23	非常時災害等による時間外・休日労働（6件） 休業手当の支払い（5件） 労災保険関係（4件）
10月18日	6	2	0	1	0	0	2	0	0	11	0	11	休業手当の支払い（4件） 非常時災害等による時間外・休日労働（2件）
10月21日	10	2	0	0	1	2	0	2	0	17	0	17	非常時災害等による時間外・休日労働（4件） 休業手当の支払い（2件） 年次有給休暇の取扱い（2件）
10月23日	10	2	0	2	0	1	1	0	0	16	0	16	非常時災害等による時間外・休日労働（3件） 解雇の手続き（3件）
10月24日	7	0	0	2	0	0	1	0	0	10	0	10	非常時災害等による時間外・休日労働（5件） 安全衛生関係（1件）
10月25日	5	2	0	0	0	0	0	0	0	7	0	7	休業手当の支払い（2件） 労災保険関係（2件）
10月28日	9	3	0	0	0	0	1	0	0	13	0	13	非常時災害等による時間外・休日労働（5件） 年次有給休暇（4件）
10月29日	4	0	0	2	0	0	1	0	0	7	0	7	非常時災害等による時間外・休日労働（2件） 賃金の支払い（2件）
累計	90	15	3	19	5	7	15	6	1	161	3	164	

※署の件数は、署総合労働相談コーナーで対応した件数を含む。

※局の件数は、労働基準部各課室、雇用環境・均等室及び局総合労働相談コーナーで対応した合計件数。

令和元年台風第19号による被害に伴う労働基準法や労働契約法に関するQ&A

厚生労働省

(令和元年10月23日版)

令和元年台風19号により被害を受けられた事業場においては、事業活動への影響が生じており、被災地以外に所在する事業場においても、鉄道や道路等の途絶から原材料、製品等の流通に支障が生じることも懸念されている状況にあります。

このため、賃金等の労働者の労働条件について使用者が守らなければならない事項等を定めた労働基準法の一般的な考え方などについてQ&Aを取りまとめることとしました。

今後、必要に応じ更新していきます。

なお、労働基準法上の義務については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきものですので、具体的な御相談など詳細については、お近くの労働局又は各労働基準監督署にお問い合わせください。

目次

1 台風の影響に伴う休業に関する取扱いについて

Q1-1	今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。
Q1-2	従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今般の台風に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。
Q1-3	今回の台風のために、休業しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。
Q1-4	今回の台風による水害等により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるのでしょうか。
Q1-5	今回の台風により、事業場の施設・設備は直接的な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労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるのでしょうか。

2 派遣労働者の雇用管理について

Q2-1	派遣先の事業場が台風の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払が不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。
Q2-2	派遣先の被災等により、派遣先での業務ができなくなったことや、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。

3 台風の影響に伴う解雇について

Q3-1	今回の台風を理由に、雇用する労働者を解雇・雇止めすることはやむを得ない対応として認められるのでしょうか。
Q3-2	今回の台風により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるのでしょうか。
Q3-3	今回の台風で、事業場の施設や設備は直接的な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になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条の「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるのでしょうか。

Q3-4	台風の影響で、会社を休んでいますが、会社から出勤しなければ退職願を出すよう求められています。これに応じる必要はあるのでしょうか。
Q3-5	勤め先企業が、被災が比較的少なかった地域にあり、営業・操業が再開しつつありますが、現在避難所にいるため通勤できません。このような中、雇用主から「出勤できなければ解雇する」と言われ、困っています。何か対応策はあるのでしょうか。
Q3-6	育児（介護）休業を取得し休業していたのですが、台風の影響で解雇・雇止めすることを伝えられました。従わなければならないのでしょうか。

4 労働基準法第24条（賃金の支払）について

Q4-1	今回の台風で、①事業場の倒壊、②資金繰りの悪化、③金融機関の機能停止等が生じた場合、労働基準法第24条の賃金の支払義務が減免されることはあるのでしょうか。
Q4-2	会社が台風により損壊し、事業活動ができません。社長とも連絡が取れません。これまで働いた分の賃金を支払ってもらうことはできるのでしょうか。また、失業給付は受けることができるのでしょうか。
Q4-3	被災地への義援金を社内で募る場合、募金額を各労働者から聞いて取りまとめ、賃金から控除することは問題ないのでしょうか。

5 労働基準法第25条（非常時払）について

Q5-1	労働基準法第25条の「災害」には、今回の台風による災害も含まれるのでしょうか。
Q5-2	労働者又はその家族が被災し、又は居住地区が避難地域に指定される等により、住居の変更を余儀なくされる場合の費用は、労働基準法第25条の「非常の場合の費用」に該当するのでしょうか。

6 労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）について

Q6-1	今回の台風により、事業場又は関連事業場が被害を受け、当初の予定どおり1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、労使協定を労使で合意解約し、締結し直すことは可能でしょうか。また、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において休日の振替はどのような場合に認められるのでしょうか。
------	--

7 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q7-1	今回の台風により、被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの早期復旧のため、被災地域外の他の事業者が協力要請に基づき作業を行う場合に、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するのでしょうか。
Q7-2	「ライフラインの復旧」とは、電気、ガス、水道等の復旧工事のほかにどのようなものが該当するのでしょうか。

Q7-3	被災地域外の事業場に所属する労働者が被災地域内において出張作業により業務に従事する場合における労働基準法第33条第1項に基づく許可の申請先は、被災地域の内外いずれの事業場を管轄する労働基準監督署長でしょうか。
------	--

8 労働基準法第36条（時間外・休日労働協定）について

Q8-1	台風直後には十分な企業活動ができなかったことを受けて、現在、業務量が増加し、36協定で定めた延長時間を超えることになりそうですが、どのように対応すればよいでしょうか。
------	---

9 労働基準法第39条（年次有給休暇）について

Q9-1	今回の台風による影響を受けて、会社から年次有給休暇を取得するよう命じられました。どうすればよいのでしょうか。
Q9-2	今回の台風に伴う災害復旧の業務等のため、労働者から請求のあった日に、年次有給休暇を与えることが困難な場合にはどのようにすればよいのでしょうか。

10 その他

Q10-1	飲食店を営んでいますが、台風により店舗の被災はなかったものの、来客数が激減し、売上げが大幅に下がっています。このため、従業員の賃金を引き下げようと考えていますが、問題はありますか。
Q10-2	今回の台風の被害により労働者が出勤できなかった場合、出勤しなかった日の賃金の支払は必要でしょうか。
Q10-3	労働者の熱中症対策としてどのような対策等を行えばよいのでしょうか。

1 台風の影響に伴う休業に関する取扱いについて

Q1-1	<p>今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合にどのようなことに心がければよいのでしょうか。</p>
A1-1	<p>今回の被災により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っ労働者の不利益を回避するように努力することが大切であるとともに、休業を余儀なくされた場合の支援策も活用し、労働者の保護を図るようお願いいたします。</p> <p>支援策としては、災害時における雇用保険制度の特別措置 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000134526_00001.html) や雇用調整助成金の特例措置 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html) があります。詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。</p> <p>※ 雇用保険の特別措置の内容</p> <p>災害救助法の適用地域内に所在地を置く事業所が、災害により事業を休止・廃止したために、一時的に離職した方については、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、雇用保険の基本手当を受給できます。(※)</p> <p>※受給要件（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、この特別措置を受けた方については、再度離職した際の雇用保険の基本手当の給付日数等に影響する場合があります。</p>

Q1-2	<p>従来、労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責に帰すべき休業のみならず、天災地変等の不可抗力による休業について休業中の時間についての賃金、手当等を支払うこととしている企業が、今般の台風に伴う休業について、休業中の時間についての賃金、手当等を支払わないとすることは、適法なのでしょうか。</p>
A1-2	<p>労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、使用者の責めに帰すべき休業や天変地変等の不可抗力による休業中に従来支払われてきた賃金、手当等を、今般の台風に伴う休業について支払わないとすることは、労働条件の不利益変更該当します。</p> <p>このため、労働者との合意など、労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更手続をとらずに、賃金、手当等の取扱いを変更する（支払わないこととする）ことはできません。</p> <p>なお、企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払う</p>

	<p>必要があります。これについて Q1-4・A1-4 及び Q1-5・A1-5 において、最低労働条件として労働基準法第 26 条に基づく休業手当に係る取扱いを示していますが、これは上記で述べている労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づく賃金、手当等の取扱いを示したものではありませんので、ご注意ください。</p>
--	---

Q1-3	<p>今回の台風のために、休業しようと思います。この休業に伴い、休業についての手当を支払う場合、雇用調整助成金を受給することはできますか。実施した休業が労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するか否かでその扱いは異なるのですか。</p>
A1-3	<p>雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化その他の「経済上の理由」により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を対象に休業等を実施したうえ、休業手当等の支払いを行うことにより、雇用の維持を図る事業主に対し、休業手当等の一部を助成するものです。</p> <p>事故または災害により施設等が被害を受けたことは「経済上の理由」とはならず、雇用調整助成金の支給対象とはなりません。自然災害の長期化や復旧までに長時間を要する場合等には、交通手段の途絶等により原材料の入手、製品の出荷が困難であることや、事業所等が損壊し修理業者の手配や修理部品の調達が困難となったこと等を理由とし、事業活動の縮小が行われた場合は、「経済上の理由」に該当し雇用調整助成金の対象となる可能性がありますので、最寄りの労働局またはハローワークにお問い合わせいただくか、以下 URL をご覧ください。</p> <p>(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)</p> <p>本助成金は、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よって、その扱いが異なることはありません。</p>

Q1-4	<p>今回の台風による水害等により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合、労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。</p>
A1-4	<p>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の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の 100 分の 60 以上）を支払わなければならないとされています。</p> <p>ただし、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、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、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事業主</p>

	<p>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つの要件を満たすものでなければならないと解されています。</p> <p>今回の台風による水害等により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させる場合は、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、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に該当すると考えられますので、原則として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。なお、Q1-2・A1-2 及び Q1-3・A1-3 もご覧ください。</p>
--	---

Q1-5	<p>今回の台風により、事業場の施設・設備は直接的な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労働者を休業させる場合、「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるでしょうか。</p>
A1-5	<p>今回の台風により、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ます。ただし、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、判断する必要があると考えられます。なお、Q1-2・A1-2 及び Q1-3・A1-3 もご覧ください。</p>

2 派遣労働者の雇用管理について

Q2-1	<p>派遣先の事業場が台風の影響で休業しましたが、派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させたことについては、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たらず、同条に基づく休業手当の支払が不要とされました。このような場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係においても、休業手当を支払う必要がないこととなるのでしょうか。</p>
A2-1	<p>派遣中の労働者の休業手当について、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の利用者についてなされます。派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当</p>

	<p>しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。</p> <p>なお、派遣先事業主が直接雇用する労働者に対する休業手当の支払の場合も含め、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業に当たるかどうかの考え方は、Q1-4・A1-4 及び Q1-5・A1-5 をご覧ください。</p> <p>また、今回の台風に伴う「経済上の理由」により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣元事業主が、派遣労働者を休業させ、休業手当の支払いをする場合には、雇用調整助成金の対象となる場合がありますので、Q1-3・A1-3 をご覧いただくとともに、最寄りの労働局またはハローワークにご相談ください。</p> <p>※ 派遣元の使用者は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることとされています。</p> <p>「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenhourei.html</p>
--	---

Q2-2	<p>派遣先の被災等により、派遣先での業務ができなくなったことや、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。</p>
A2-2	<p>まず、「派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約」と「派遣元と派遣労働者との間の労働契約」とは別であることに留意する必要があります。派遣元と派遣労働者との間の労働契約は、契約期間の定めのない労働契約である場合（無期労働契約）と契約期間の定めのある労働契約である場合（有期労働契約）があります。</p> <p>有期労働契約の解雇については、労働契約法第17条第1項において、「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ない。」と規定されていることを踏まえ、適切に対応されることが望まれます。</p> <p>派遣元の使用者は、派遣先での業務ができなくなり、派遣先との間の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに労働契約法第17条第1項の「やむを得ない事由」に該当するものではないことに注意</p>

	<p>してください。このほか、無期労働契約の解雇に関する事等については、Q3-1・A3-1をご覧ください。</p> <p>また、派遣元の使用者は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることとされています。</p> <p>※ 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」については、以下のURLをご覧ください。</p> <p>(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/hakenhourei.html)</p>
--	---

3 台風の影響に伴う解雇について

Q3-1	<p>今回の台風を理由に雇用する労働者を解雇・雇止めすることはやむを得ない対応として認められるのでしょうか。</p>
A3-1	<p>台風を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではありません。また、今回の台風の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、休業を余儀なくされた場合の支援策（災害時における雇用保険制度の特別措置や雇用調整助成金の特例措置。A1-1をご参照下さい。）も活用し、出来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。</p> <p>解雇については、法律で個別に解雇が禁止されている事由（例：業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）等）以外の場合は、労働契約法の規定や裁判例における以下のようなルールに沿って適切に対応する必要があります。</p> <p>①無期労働契約（期間の定めのない労働契約）の場合</p> <p>労働契約法第16条では、「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、無効とする。」と規定されています。</p> <p>また、例えば、今回の台風によって事業場が被害を受け、操業不能に陥ったことを理由とする解雇など、経営上の理由により解雇を行う場合は、いわゆる「整理解雇」に該当すると考えられますが、この整理解雇については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、（1）人員整理の必要性、（2）解雇回避努力義務の履践、（3）被解雇者選定基準の合理性、（4）解雇手続の妥当性、という4つの事項が考慮されており、</p>

留意が必要です。

②有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

※ パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員などに多く見られる契約形態です。なお、期間の定めのない労働契約の下で働くパートタイム労働者や派遣労働者については①をご覧ください。

労働契約法第17条第1項では、「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ない。」と規定されており、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無期労働契約の解雇よりも高いと考えられるので、留意が必要です。

(※)

※ 裁判例においても、「当該解雇が、3か月の雇用期間の途中でなされなければならないほどの、やむを得ない事由の発生が必要であるというべきである。」とされています。(安川電機八幡工場（パート解雇・仮処分）事件 福岡高裁 平成14年9月18日決定 他)

また、有期労働契約であっても、反復更新され、無期労働契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法第19条（いわゆる「雇止め法理」について、最高裁判例の趣旨を規定したものの。）の規定により、雇止めが認められないことがあります。

個別の解雇・雇止めの当否については最終的には司法における判断となりますが、これらの規定の趣旨や裁判例等に基づき、適切に対応されることが望まれます。

なお、個別の事案につきましては、都道府県労働局及び各労働基準監督署内に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご利用ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)

Q3-2	今回の台風により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことにより労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条に規定する「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるでしょうか。
A3-2	台風を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではありません。

ません。また、今回の台風の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、出来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。解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方を含む）については、詳しくはQ3-1・A3-1をご覧ください。

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき、解雇を行う場合の手当等の支払を定めているときは、当該手当の支払等を行う必要があります。

最低労働基準を定める労働基準法との関係では、同法第19条は、使用者は、労働者が業務上の負傷又は疾病のため休業する期間及びその後30日間、産前産後の女性が労働基準法第65条に基づいて産前産後の休業をする期間及びその後30日間は、労働者を解雇してはならないと定めています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合に所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき等はその限りではないとされています。

また、労働基準法第20条では、使用者は労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前に予告するか30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないとされています。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合等で所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告や解雇予告手当の支払は不要とされています。

労働基準法第19条と第20条の「天災事変その他やむを得ない事由」とは、天災事変のほか、天災事変に準ずる程度の不可抗力によるもので、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っても通常いかなりともし難いような状況にある場合を意味すると解されています。また、「事業の継続が不可能になる」とは、事業の全部又は大部分の継続が不可能になった場合を意味すると解されています。

今回の台風により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けたために事業の全部又は大部分の継続が不可能となった場合は、原則として、「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に当たるものと考えられます。

なお、今回の台風で、事業場の施設や設備は直接的な被害を受けていない場合で、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になったときの扱いについては、Q3-3・A3-3をご覧ください。

Q3-3	今回の台風で、事業場の施設や設備は直接的な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になったために、事業の全部又は大部分の継続が困難になったことに
------	---

	より労働者を解雇しようとする場合、労働基準法第19条及び第20条の「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇といえるのでしょうか。
A3-3	<p>台風を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではありません。また、今回の台風の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、出来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。解雇の有効性などに関する労働契約法のルール等（整理解雇や雇止めに関する裁判例の考え方を含む）については、Q3-1・A3-1をご覧ください。</p> <p>最低労働基準を定める労働基準法との関係では、事業場の施設や設備が直接的な被害を受けていない場合には、事業の全部又は大部分の継続が不可能となったときであっても、原則として労働基準法第19条及び第20条に規定されている「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」による解雇に当たりません。ただし、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等を総合的に勘案し、事業の継続が不可能となつたとする事由が真にやむを得ないものであると判断される場合には、例外的に「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に該当すると考えられます。</p> <p>また、今回の台風に伴う「経済上の理由」により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者を休業させ、休業手当の支払いをする場合には、雇用調整助成金の対象となる場合がありますので、Q1-3・A1-3をご覧くださいとともに、最寄りのハローワークまでご相談ください。</p>

Q3-4	台風の影響で、会社を休んでいますが、会社から出勤しなければ退職願を出すよう求められています。これに応じる必要はあるのでしょうか。
A3-4	<p>退職の意思表示については、あくまで労働者の自発的な意思表示によるものである必要があります。労働者の自由な意思を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たると判断された裁判例が存在することを踏まえ、対処いただくことが望まれるものです。使用者が一方的に労働契約を解除する解雇については、労働契約法等によって規律されたルールに従う必要があります。詳しくはQ3-1・A3-1をご覧ください。</p> <p>なお、労働者と会社との間の労働契約に基づき出勤することとされた日（所定労働日）については、法定の年次有給休暇や会社の特別の休暇などを利用して休む場合を除き、原則として事業主に対して、労務を提供する義務があります。労働者がこうした年次有給休暇等によらずに会社を休む際は、欠勤する理由を会社に説明し、欠勤について理解を得るよう努めることが望ましいと考えられます。</p>

Q3-5	<p>勤め先企業は、営業していますが、現在避難所にいるため通勤できません。このような中、雇用主から「出勤できなければ解雇する」と言われ、困っています。何か対応策はあるのでしょうか。</p>
A3-5	<p>台風を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではありません。</p> <p>解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利の濫用として無効となります（労働契約法第16条）。</p> <p>また、雇止めについては、反復更新され、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法第19条の規定により認められないことがあります。</p> <p>この点について、労働者が避難所にいるために通勤が困難であることのみを理由に解雇をすることは、一般的には相当でないと考えられます（ただし、最終的には個別の事情を総合的に勘案して判断されます）。</p> <p>まずは、労使がよく話し合っ、労働者の不利益を回避する方策を見いだすよう努力いただくことが重要です。</p> <p>詳しくは A3-1 をあわせてご覧いただくとともに、個別の事案につきましては、都道府県労働局及び各労働基準監督署内に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご活用ください。</p> <p>(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html)</p>

Q3-6	<p>育児（介護）休業を取得し休業していたのですが、台風の影響で解雇・雇止めすることを伝えられました。従わなければならないのでしょうか。</p>
A3-6	<p>台風を理由とすれば無条件に解雇や雇止めが認められるものではありません。また、今回の台風の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、出来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。</p> <p>解雇については、法律で個別に解雇が禁止されている事由（例：業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）等）の他、使用者は、育児休業や介護休業の申出や取得を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第10条及び第16条）。台風を理由とする業務縮小等に伴う解雇だと言いながら、実際は育児休業や介護休業を取得していること等を理由として解雇していると認められる場合には法違反となります。これら以外の場合は、労働契約</p>

<p>法の規定や裁判例におけるルールに沿って適切に対応する必要があります。詳しくは Q3-1・A3-1 をご覧ください。</p> <p>個別の事案につきましては、都道府県労働局及び各労働基準監督署内に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご活用ください。</p> <p>(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html)</p> <p>また、育児休業、介護休業等に伴うトラブルの発生については、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。</p> <p>(https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf)</p>

4 労働基準法第24条（賃金の支払）について

Q4-1	<p>今回の台風で、①事業場の倒壊、②資金繰りの悪化、③金融機関の機能停止等が生じた場合、労働基準法第24条の賃金の支払義務が免除されることはあるでしょうか。</p>
A4-1	<p>労働基準法第24条においては、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければならないとされています。</p> <p>ご質問については、労働基準法には、天災事変などの理由による賃金支払義務の免除に関する規定はありません。</p>
Q4-2	<p>会社が台風等により損壊し、事業活動ができません。これまで働いた分の賃金を支払ってもらえることはできるのでしょうか。また、失業給付は受けることができるのでしょうか。</p>
A4-2	<p>労働基準法第24条においては、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければならないとされています。既に働いた分の賃金は、当然に支払われなければならないとされています。可能であれば、会社の経営者などに連絡をとり、支払を求めることをお勧めします。</p> <p>なお、事業活動が停止し、再開の見込みがなく、賃金の支払の見込みがないなど、一定の要件を満たす場合には、国が事業主に代わって未払賃金を立替払する「未払賃金立替払制度」を利用することができます。詳しくは、最寄りの労働基準監督署にご相談ください。</p> <p>また、失業給付が受けられる場合がありますので、失業給付の具体的な手続方法等については、お近くのハローワークにご相談ください。</p>
Q4-3	<p>被災地への義援金を社内で募る場合、募金額を各労働者から聞いて取りまとめ、賃金から控除することは問題ないでしょうか。</p>

A4-3	<p>賃金からの控除については、労働基準法第24条においては、賃金の全額を直接労働者に支払うことが原則とされていますが、その例外として、</p> <p>① 法令に別段の定めがある場合</p> <p>② 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定がある場合</p> <p>に限り、賃金から一部の金額を控除することが認められています。</p> <p>上記②の労使協定により控除できるのは、社宅や寮の費用など、労働者が当然に支払うべきことが明らかなものとされています。労働者が自主的に募金に応じる場合は、一般的にはその労働者が当然に支払うべきことが明らかなものと考えられるため、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定を締結し、その労働者の賃金から募金額を控除することは可能です。</p> <p>なお、②の労使協定があったとしても、募金に応じる意思がない労働者の賃金から義援金として一律に控除することは認められず、労働基準法違反となりますので注意が必要です。</p>
------	---

5 労働基準法第25条（非常時払）について

Q5-1	<p>労働基準法第25条の「災害」には、今回の台風による災害も含まれるでしょうか。</p>
A5-1	<p>労働基準法第25条では、労働者が、出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、賃金支払期日前であっても、使用者は、既に行われた労働に対する賃金を支払わなければならないと定められています。</p> <p>ここでいう「疾病」、「災害」には、業務上の疾病や負傷のみならず、業務外のいわゆる私傷病に加えて、洪水等の自然災害の場合も含まれると解されています。</p> <p>このため、労働基準法第25条の「災害」には今回の台風による災害も含まれると考えられます。</p>
Q5-2	<p>労働者又はその家族が被災し、又は居住地区が避難地域に指定される等により、住居の変更を余儀なくされる場合の費用は、労働基準法第25条の「非常の場合の費用」に該当するでしょうか。</p>
A5-2	<p>ご質問にあるような費用は、災害によるものとして、労働基準法第25条の「非常の場合の費用」に該当すると考えられます。</p>

6 労働基準法第32条の4（1年単位の変形労働時間制）について

Q6-1	<p>今回の台風による水害等により、事業場又は関連事業場が被害を受け、当初の予定どおり1年単位の変形労働時間制を実施できなくなった場合、労使協定を労使で合意解約し、締結し直すことは可能でしょうか。また、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において休日の振替はどのような場合に認められるのでしょうか。</p>
A6-1	<p>労働基準法第32条の4においては、労使協定において、1年以内の変形期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週に1回の休日が確保される等の条件を満たした上で、労働日及び労働時間を具体的に特定した場合、特定の週及び日に1日8時間・1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができるとされています。</p> <p>今回の台風による水害等により、事業場又は関連事業場が被害を受け、1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが困難となる場合が想定されます。1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。しかしながら、今回の台風による被害は相当程度に及んでおり、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をする、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。</p> <p>ただし、この場合であっても、解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意が必要です。</p> <p>また、1年単位の変形労働時間制を採用した場合において、労働日を特定した時点では予期しなかった事情が生じ、やむを得ず休日の振替を行わなければならないことも考えられます。そのような場合の休日の振替は、以下のとおりとさせていただくことが必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就業規則に、休日を振り替えることができる旨の規定を設け、休日の振替の前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えるものであること。 ○ 対象期間のうち、特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間として労使協定で定める期間をいう。）以外の期間においては、連続労働日数が6日以内となること。 ○ 特定期間においては1週間に1日の休日が確保できる範囲内である

	こと。
--	-----

7 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q7-1	<p>今回の台風により、被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの早期復旧のため、被災地域外の他の事業者が協力要請に基づき作業を行う場合に、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。</p>
A7-1	<p>労働基準法第32条においては、1日8時間、1週40時間の法定労働時間が定められており、これを超えて労働させる場合や、労働基準法第35条により毎週少なくとも1日又は4週間を通じ4日以上与えることとされている休日に労働させる場合は、労使協定（いわゆる36協定）を締結し、労働基準監督署に届けていただくことが必要です。</p> <p>災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、36協定の締結・届出を条件とすることは実際的ではないことから、そのような場合には、36協定によるほか、労働基準法第33条第1項により、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされています。労働基準法第33条第1項は、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の規定ですので、厳格に運用すべきものです。</p> <p>なお、労働基準法第33条第1項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。</p> <p>ご質問については、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、当該労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の台風による被害が相当程度のものであり、一般に早期のライフラインや安全な道路交通の復旧は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、人命又は公益の確保のために他の事業場からの協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合を含め、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。また、事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧についても、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。</p> <p>ただし、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするな</p>

	<p>どしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。</p> <p>(http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101104-1.pdf)</p> <p>なお、災害発生から相当程度の期間が経過し、臨時の必要がない場合に時間外・休日労働をさせるときは、36協定を締結し、届出をしていただくこととなりますが、災害発生から一定期間（1か月等）が経過した後であっても、その事由のため臨時の必要があると認められる場合には、許可の対象となり得るものであり、また、臨時の必要があると認められる期間が複数月にわたる場合には、許可の対象となり得る期間は当該複数月となります。</p>
--	--

Q7-2	「ライフラインの復旧」とは、電気、ガス、水道等の復旧工事のほかにどのようなものが該当するでしょうか。
A7-2	例えば、ライフラインの復旧工事現場での作業に限定されるものではなく、地質調査、測量及び建設コンサルタントの業務など、復旧の作業に伴う一連の業務についても該当します。また、電話回線やインターネット回線等の通信手段の早期復旧のための対応も該当します。

Q7-3	被災地域外の事業場に所属する労働者が被災地域内において出張作業により業務に従事する場合における労働基準法第33条第1項に基づく許可の申請先は、被災地域の内外いずれの事業場を管轄する労働基準監督署長でしょうか。
A7-3	被災地域外の事業場に所属する労働者が被災地域内において出張作業により業務に従事する場合には、当該被災地域外の所属事業場を管轄する労働基準監督署長、当該労働者が転勤等により被災地域内の事業場に所属を移す場合には、当該被災地域内の事業場を管轄する労働基準監督署長です。
	また、出張作業により業務に従事する労働者について、被災地域外の所属事業場を管轄する労働基準監督署長の許可を受ける暇がない場合には、被災地域内での業務に従事後、当該労働基準監督署長に届出を行うこととして差し支えありません。

8 労働基準法第36条（時間外・休日労働協定）について

Q8-1	台風直後には十分な企業活動ができなかったことを受けて、現在、業務
------	----------------------------------

	<p>量が増加し、36協定で定めた延長時間を超えることになりそうですが、どのように対応すればよいのでしょうか。</p>
A8-1	<p>労働基準法に定める労働時間の原則は、1日8時間、1週40時間とされていますが、労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて、労働させることも可能です。</p> <p>36協定を締結し、届け出ている場合であっても、36協定で定める範囲を超える時間外労働をさせることはできないので、36協定で定める範囲外の時間外労働を可能とするには新たに36協定を締結し直し、届け出ることが必要です。ただし、36協定で延長できる労働時間については、労働基準法が定める上限を超えることができないこととされるとともに、36協定の内容は、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」に適合したものとするようにしなければなりません。（※1）</p> <p>なお、中小企業は上限規制の適用が1年間猶予されていますが、36協定で延長できる労働時間の限度及び36協定の内容を「限度基準告示」に適合したものとするようにしなければなりません。（※2）</p> <p>（※1）時間外労働の上限規制について https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf</p> <p>（※2）限度基準告示について http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040324-4.html</p> <p>また、時間外・休日労働はあくまで必要の限度において認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。</p> <p>http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101104-1.pdf</p>

9 労働基準法第39条（年次有給休暇）について

Q9-1	<p>今回の台風による影響を受けて、会社から年次有給休暇を取得するよう命じられました。どうすればよいのでしょうか。</p>
A9-1	<p>労働基準法第39条第1項では、使用者は一定期間継続して勤務した労働者に対して、年次有給休暇を与えなければならないと定められています。</p>

	<p>この年次有給休暇については、使用者は、労働者が請求する時季に与えなければならないと定められており（同条第5項本文）、使用者に命じられて取得するものではありません。</p> <p>なお、労働基準法においては、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に年次有給休暇を与えることができる（同項ただし書）こととされ、また、年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使協定により計画的に与えることができる（同条第6項）とされています。ただし、これらは年次有給休暇について使用者が一方的に労働者にその取得を命じることができることを定めたものではありません。</p>
--	--

Q9-2	<p>今回の台風に伴う災害復旧の業務等のため、労働者から請求のあった日に、年次有給休暇を与えることが困難な場合にはどのようにすればよいでしょうか。</p>
A9-2	<p>年次有給休暇については、使用者は、労働者が請求する時季に与えなければならないと定められています（労働基準法第39条第5項本文）。</p> <p>ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時期に年次有給休暇を与えることができると定められています（同項ただし書）。</p> <p>したがって、今回の台風に伴う災害復旧の業務等への対応を行うに当たって、労働者が請求する時季に年次有給休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる状況にある場合には、他の時期に与えることができます。</p> <p>事業の正常な運営を妨げる状況であるか否かについては、労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきであると考えられ、台風後の事業を取り巻く状況も踏まえて個別に判断されます。</p>

10 その他

Q10-1	<p>飲食店を経営していますが、台風により店舗の被災はなかったものの、来客数が激減し、売上げが大幅に下がっています。このため、従業員の賃金を引き下げようと考えていますが、問題はありますか。</p>
A10-1	<p>労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われていた賃金、手当等を引き下げるとは、労働条件の不利益変更にあたります。</p> <p>このため、労働者との合意など、賃金について定めている労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更ルールによらずに、</p>

	<p>賃金の引下げなどをすることはできません。</p> <p>すなわち、賃金引下げなどの労働条件の変更は労働者と使用者の個別の合意があればできますが、就業規則の変更により賃金の引下げを行う場合には、労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等に照らして合理的であること、また、変更後の就業規則を労働者に周知させることが必要です（労働契約法第8条、第9条、第10条）。また、労働基準法では、就業規則の変更の際には、労働者の代表等の意見を聴くこととともに、労働基準監督署への届出が義務付けられています（労働基準法第89条、第90条）。</p> <p>(参考) 労働契約法について http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/keiyaku.html</p> <p>なお、個別の事案につきましては、都道府県労働局及び各労働基準監督署内に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、必要に応じてご利用ください。 http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html</p>
--	--

Q10-2	<p>今回の台風の被害により労働者が出勤できなかった場合、出勤しなかった日の賃金の支払は必要でしょうか。</p>
A10-2	<p>労働契約や労働協約、就業規則等に労働者が出勤できなかった場合の賃金の支払について定めがある場合は、それに従う必要があります。</p> <p>また、例えば、会社で有給の特別な休暇制度を設けている場合には、その制度を活用することなども考えられます。</p> <p>このような定めがない場合でも、労働者の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合っただき、労働者の不利益をできる限り回避するように努力することが大切です。</p>

Q10-3	<p>労働者の熱中症対策として事業者はどのようなことを行えばよいでしょうか。</p>
A10-3	<p>作業中の熱中症を予防するため、暑さや作業に応じた十分な休憩の確保、作業者の体調のきめ細かな確認、水分と塩分の摂取などを徹底してください。</p> <p>また、熱中症の症状が現れた場合には、涼しい場所で体を冷やし、水分と塩分を摂取させます。症状が軽くない場合には速やかに医師の診察を受けさせてください。</p> <p>(参考) STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン (職場における熱中症</p>

予防対策)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116133.html>

台風 19 号の被害に伴う支援について

事業所が被災し労働者を休業せざるを得ない場合は、労働者の不利益を回避するために、雇用調整助成金や雇用保険制度の特別措置を活用いただけます。

雇用調整助成金（特例措置）

- ◎ 台風 19 号の被害による「経済上の理由」により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者と事前に結んだ労使間の協定に基づく休業を行い、その休業についての手当を支払えば、雇用調整助成金を利用できます。
 - 休業を実施した場合の助成率が【中小企業】4/5、【大企業】2/3に引き上げとなるなどの特例措置が実施されています。なお、特例措置には地域指定等の支給要件があります。

雇用保険の特例措置

- ◎ 災害救助法の適用地域内に所在地がある事業所が、災害により事業を休止・廃止したために、一時的に離職した方については、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、失業給付を受給できます。
- ◎ 激甚災害法指定地域内に所在地がある事業所が、災害による事業休止により収入が得られない場合、失業保険を受給できる場合があります。
 - 災害救助法、激甚災害法に係る特例措置の失業保険を受給するには、雇用保険加入期間が6か月以上等の要件を満たす必要があります。また、本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日数に影響する場合があります。

令和元年台風第19号等の災害により休業している事業主・労働者の皆様へ
～雇用保険の基本手当の特例措置と休業手当を支払う場合の助成金のお知らせ～

① 事業所が災害により直接被害を受け、労働者が休業又は一時離職する場合

災害により休業した場合や一時的に離職した場合（雇用予約がある場合も含みます）は、雇用保険の基本手当を受給できる特例措置があります。

- 雇用保険に6か月以上加入している等の要件を満たす方が対象です。
 - ① 激甚災害法の指定地域内の事業所が災害により事業を休止・廃止した場合に休業手当が支払われない方については、実際に離職していなくとも基本手当を受給できます。
 - ② 激甚災害法の指定地域及びその隣接する地域内の事業所が災害により事業を休止・廃止したために一時的に離職した方については、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。
- 災害による交通の途絶や遠隔地への避難などにより、居住地を管轄するハローワークに来所できないときは、お近くのハローワークで手続きが可能です。
（受給手続きに必要な確認書類がない場合でも手続きできます。ハローワークにご相談ください。）※
 - ※ 制度利用に当たっての留意事項
本特例措置制度を利用して、雇用保険の基本手当等の支給を受けた方については、休業が終了し、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、制度利用にあたっては、ご留意をお願いします。

② 令和元年台風第19号による災害に伴う経済上の理由により労働者を休業等させる場合

令和元年台風第19号による災害に伴う経済上の理由により、「事業活動の縮小」が余儀なくされた事業所の事業主は以下の特例措置を利用することができます。（※令和元年台風第19号による災害に伴う休業等であれば被災地以外の事業所でも利用が可能です。）

※「経済上の理由」とは、例えば、以下のような場合が該当します。

- ・取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない場合
- ・交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない場合
- ・電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない場合
- ・風評被害により、観光客が減少した場合
- ・修理業者の手配や修理部品の調達が困難なため、事業所、設備の早期の修復が不可能であることによる事業活動の阻害

本特例は、休業等の初日が令和元年10月12日から令和2年4月11日までの間にある、上記特例の対象となる事業主に対して適用します。

- ① 休業を実施した場合の助成率を引き上げる（※岩手、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、静岡の都県内の事業所に限る）【中小企業：2/3から4/5へ】【大企業：1/2から2/3へ】
- ② 支給限度日数を「1年間で100日」から「1年間で300日」に延長（※岩手、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、静岡の都県内の事業所に限る）
- 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た期間が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、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とする
イ 受給可能日数の計算において、過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等について新たに起算する
- ⑤ 災害発生日に遡っての休業等計画届提出を、令和2年1月20日まで可能とする
- ⑥ 生産指標の確認期間を3か月から1か月へ短縮する
- ⑦ 令和元年台風第19号発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象とする
- ⑦ 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とする

詳細な内容や、お困りのことがあれば、裏面へご相談ください。

LL011101 保05

〇〇労働局管内ハローワーク

① 事業所が災害により直接被害を受け、労働者が一時離職する場合【雇用保険特別措置】

労働局・ハローワーク	所在地	電話番号
〇〇労働局職業安定部 職業安定課給付係	〒●●●●-●●●●● 〇〇駅前〇〇丁目〇番〇〇号 〇〇合同庁舎〇階	0000-00-0000
ハローワーク〇〇	〒●●●●-●●●●● 〇〇市〇〇2丁目	適用課 0000-00-0000
ハローワーク〇〇	〒●●●●-●●●●● 〇〇市〇〇2丁目	0000-00-0000
ハローワーク〇〇	〒●●●●-●●●●● 〇〇市〇〇2丁目	0000-00-0000

② 災害に伴う経済上の理由により労働者を休業させる場合【雇用調整助成金】

労働局	所在地	電話番号
〇〇労働局職業安定部 職業対策課雇用開発係	〒●●●●-●●●●● 〇〇駅前〇〇丁目〇番〇〇号 〇〇合同庁舎〇階	0000-00-0000

台風19号の災害に伴う雇用調整助成金の 特例措置を追加実施します

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【追加の特例内容】(台風に伴う経済上の理由により休業等を行う事業主が対象です。)

休業等の初日が令和元年10月12日から令和2年4月11日までの間にある場合、以下の措置を講じます。

① 休業(教育訓練、出向は除く)を実施した場合の助成率を引き上げます。

【中小企業】2/3 ⇒ **4/5** 【大企業】1/2 ⇒ **2/3**

(※岩手、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、静岡の各都県内の事業所が対象です。)

② 支給限度日数を延長します。

「1年間で100日」⇒「1年間で **300日**」

(※岩手、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、静岡の各都県内の事業所が対象です。)

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た期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。

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、

ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、

イ 通常、支給限度日数は1年間で100日、3年間で通算150日までのところ、今回の特例の対象となった休業等については、その制限とは別枠で受給可能とします。

(既に実施している特例措置)

⑤ 災害発生日(令和元年10月12日)に遡っての休業等計画届提出が、令和2年1月20日提出分まで可能です。

⑥ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。

⑦ 災害発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象としています。

⑧ 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としています。

【台風に伴う「経済上の理由」とは】

風水害による直接的な被害そのものは経済上の理由に当たりませんが、災害に伴う以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

(経済上の理由例)

- ・ 取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない
- ・ 交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない
- ・ 電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない
- ・ 風評被害により、観光客が減少した
- ・ 施設、設備等の修理業者の手配や修理部品の調達が困難で、早期の修復が不可能

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。



台風15号・19号の災害に伴い 雇用調整助成金の特例を実施します

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例内容】(台風に伴う「経済上の理由」により休業等を行う事業主が対象です。)

休業等の初日が、台風15号の影響による場合は令和元年9月9日から令和2年3月8日まで、台風19号の影響による場合は令和元年10月12日から令和2年4月11日までの場合に適用します。

① 災害発生日に遡っての休業等計画届の提出を可能とします。

通常、助成対象となる休業等を行うにあたり、事前に計画届の提出が必要ですが、台風15号の影響による休業等については令和元年9月9日以降、台風19号の影響による休業等については令和元年10月12日以降に初回の休業等がある計画届について、令和2年1月20日までに提出いただければ、休業等の前に届け出られたものとします。

② 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮します。

最近1か月の販売量、売上高等の事業活動を示す指標(生産指標)が、前年同期に比べ10%以上減少していれば、生産指標の要件を満たします。

③ 災害発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象とします。

標記の災害発生時において起業後1年未満の事業主については、生産指標を災害発生時直前の指標と比較します。

④ 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とします。

通常、雇用保険被保険者及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か月の平均値が、前年同期比で一定程度増加している場合は助成対象となりませんが、その要件を撤廃します。

【台風に伴う「経済上の理由」とは】

風水害による直接的な被害そのものは経済上の理由に当たりませんが、災害に伴う以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

(経済上の理由例)

- ・ 取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない
- ・ 交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない
- ・ 電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない
- ・ 風評被害により、観光客が減少した
- ・ 施設、設備等の修理業者の手配や修理部品の調達が困難で、早期の修復が不可能

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。



助成内容と受給できる金額	大企業	中小企業
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※ 対象労働者1人1日当たり 8,335円が上限です。(令和元年8月1日現在)	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算（額）	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日（3年間で150日）	

◆受給手続き◆（下の表参照）

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間ごとに計画届を提出することが必要です。
- 災害発生日まで遡って災害に伴う休業等の計画届を提出する場合、令和2年1月20日までに提出されたものについて、休業等の前に届け出られたものとして取扱います。
- 遡らない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい（最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。）。
- 支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

※判定基礎期間とは、計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。

【 特例対象期間のイメージ図 】

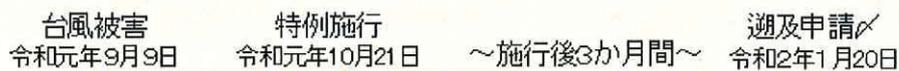
台風15号

- ①生産量要件緩和、事業所設置1年以上要件緩和、雇用量要件撤廃等（災害発生時～6か月）



※休業対象期間の初日が被災日以降6か月間は、生産量の減少の確認について最近1か月でよく、雇用量要件は考慮しません。

- ②計画届の遡及適用（施行日以降～3か月）



※施行日以降3か月間においては、災害発生日まで休業期間を遡って計画届を提出できます。

【補足】
遡及申請適用済以後においては、休業を行う場合、通常通りの事前申請となりますが、計画届の要件審査においては、引き続き、生産量要件の緩和は令和2年3月8日まで適用されます。
済が休祝日の場合は、その前の開庁日までに提出してください。

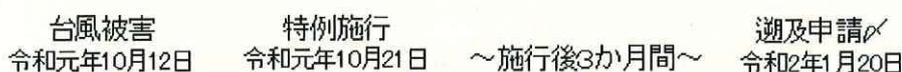
台風19号

- ①生産量要件緩和、事業所設置1年以上要件緩和、雇用量要件撤廃等（災害発生時～6か月）



※休業対象期間の初日が被災日以降6か月間は、生産量の減少の確認について最近1か月でよく、雇用量要件は考慮しません。

- ② 計画届の遡及適用（施行日以降～3か月）



※施行日以降3か月間においては、災害発生日まで休業期間を遡って計画届を提出できます。

【補足】
遡及申請適用済以後においては、休業を行う場合、通常通りの事前申請となりますが、計画届の要件審査においては、引き続き、生産量要件の緩和は令和2年4月11日まで適用されます。
済が休祝日の場合は、その前の開庁日までに提出してください。



長野労働局発表(31-47)
令和元年10月15日

長野労働局労働基準部
健康安全課長 松下 耕治
健康安全課長補佐 岸田 信一
電話 026-223-0554 FAX 026-223-0591

台風19号の復旧作業・復旧工事における労働災害防止の徹底について

台風19号により被災された皆様に、心よりお見舞い申し上げます。

今月12日に上陸した台風19号は、千曲川の決壊などの甚大な被害をもたらしました。今後、膨大な復旧作業・復旧工事が発生することが想定され、その際の労働災害防止の徹底が求められるところです。特に本件のような応急的な復旧作業・復旧工事においては、現場の状況に応じた早急な対応が求められ、十分な準備期間がないままに作業に入ることが多く、当該作業の危険性を十分に把握できないために、重大な災害が発生する事態が繰り返されてきたところであり、二次災害防止の観点から、労働災害防止の徹底がより重要になります。

このため、長野労働局(局長 ^{なかはら まさひろ} 中原 正裕)では、本日、労働災害の防止に関して、以下の点を関係団体に要請しました。

<対策のポイント>

【復旧作業における労働災害防止対策】

- 復旧作業を行わせる場合は、事前の打ち合わせを十分に行い、危険予知活動(KY活動)、リスクアセスメント(危険源の洗い出し等)の実施を徹底すること。
- 復旧作業中に打合せにない状況が生じた場合は、作業を中断し、専門家の意見を聴く等慎重に対応すること。
- 責任者の定期的な巡回等により、進行管理の徹底を図ること。
- 特に高所における墜落防止対策(作業床の設置、手すりの設置、墜落防止用器具《従来の安全帯》の使用、保護帽の着用等)に万全を期すこと。

【復旧工事における労働災害防止対策】

- 土石流災害防止対策
上流の河川の形状等の十分な調査、警戒降雨量基準等の必要な見直し、警報用設備・避難用設備の点検・周知
- 土砂崩壊災害防止対策
地山の形状等の十分な事前調査、作業計画の作成・徹底、掘削時の点検者等の指名、必要な土止め支保工の設置
- がれき処理作業における労働災害防止対策
作業計画の作成・徹底、車両計建設機械の転倒・転落防止対策、車両計建設機械の有資格者による運転の徹底

(添付)

- 1 台風19号の復旧作業における労働災害防止の徹底について(お願い)
- 2 台風19号の復旧工事における労働災害防止の徹底について(お願い)

添付1

長野労発基 1015 第 1 号
令和元年 10 月 15 日

災害防止団体・事業者団体の長 殿

厚生労働省長野労働局長

台風 19 号の復旧作業における労働災害防止の徹底について（お願い）

台風 19 号により被災された皆様に、心よりお見舞い申し上げます。また、平素より、労働行政の推進につきまして、多大な御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、今月 12 日に上陸した台風 19 号は、千曲川の決壊などの甚大な被害をもたらしました。

このため、今後、膨大な復旧作業が発生することが想定され、その際の労働災害防止の徹底が必要です。特に本件のような応急的な復旧作業においては、現場の状況に応じた早急な対応が求められ、十分な準備期間がないままに作業に入ることが多く、当該作業の危険性を十分に把握できないために、重大な災害が発生する事態が繰り返されてきたところであり、二次災害防止の観点から、労働災害防止の徹底がより重要になります。

つきましては、貴団体の会員の皆様に、特に下記の事項について周知いただきますよう、お願い申し上げます。

記

- 1 従業員に工場、店舗、事務所等の復旧作業を行わせる場合は、事前の打ち合わせを十分に行之、危険予知活動（KY活動）、リスクアセスメント（危険源の洗出し等）の実施を徹底すること。
- 2 復旧作業中に打合せにない状況が生じた場合は、作業を中断し、専門家の意見を聴く等慎重に対応すること。
- 3 一人で作業を行わせる場合も、責任者の定期的な巡回等により、進行管理の徹底を図ること。
- 4 過去の台風の復旧作業では、屋根の補修等高所作業において重篤な災害が多発していることから、特に高所における墜落防止対策（作業床の設置、手すりの設置、墜落防止用器具《従来の安全帯》の使用、保護帽の着用等）に万全を期すこと。

長野労発基 1015 第 2 号
令和元年 10 月 15 日

公共工事の発注機関・建設業界団体の長 殿

厚生労働省長野労働局長

台風 19 号の復旧工事における労働災害防止の徹底について（お願い）

台風 19 号により被災された皆様に、心よりお見舞い申し上げます。また、平素より、労働行政の推進につきまして、多大な御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、今月 12 日に上陸した台風 19 号は、千曲川の決壊などの甚大な被害をもたらしました。

このため、今後は、膨大な復旧工事が発生することが想定され、その際の労働災害防止の徹底が求められるところです。特に本件のような応急的な復旧工事においては、現場の状況に応じた早急な対応が求められ、十分な準備期間がないままに作業に入ることが多く、当該作業の危険性を十分に把握できないために、重大な災害が発生する事態が繰り返されてきたところであり、二次災害防止の観点から、労働災害防止の徹底がより重要になります。

つきましては、公共工事の発注先（貴団体の会員）の皆様に、労働災害防止のため、当日の作業内容、安全上の注意事項等について作業開始前のミーティング等を綿密に実施することはもとより、特に下記の事項について周知いただきますよう、お願い申し上げます。

記

1 土石流災害防止対策

- (1) 土石流危険河川における工事の施工に当たっては、安衛則第 575 条の 9 に基づき、作業場所から上流の河川の形状、その周辺における崩壊地の状況等をあらかじめ十分に調査すること。また、集中豪雨前から着工している工事であっても、必要に応じ、改めて同様の調査を行うこと。
- (2) 土石流の早期把握等の措置を講ずるための警戒降雨量基準、作業を中止して労働者を退避させるための作業中止降雨量基準等を、必要に応じ見直すこと。また、降雨量が警戒降雨量基準に達していなくても、危険が予想される場合には、作業場所から上流の状況を監視する等の措置を講ずること。
- (3) 安衛則第 575 条の 14 及び安衛則第 575 条の 15 に基づき、警報用設備及び避難用設備の点検を実施するとともに、警報及び避難の方法等を労働者に十分周知す

ること。

2 土砂崩壊災害防止対策

- (1) 地山の掘削を伴う工事の施工に当たっては、大雨の影響により地山に緩みが生じている可能性があることに十分に留意の上、安衛則第 355 条に基づき、作業箇所及びその周辺の地山について、形状、地質及び地層の状態、含水及び湧水の状態等をあらかじめ十分に調査すること。
また、集中豪雨前から着工している工事についても、必要に応じ、改めて同様の調査を行うこと。
- (2) 上記(1)の調査結果を踏まえ、作業計画を定め、又は作業計画を変更し、これに基づき作業を行うこと。
- (3) 掘削の作業に当たっては、安衛則第 358 条に基づき点検者を指名し、作業箇所及びその周辺の地山について、通常の場合よりも頻度を高めて点検を行うことにより、地山の異常をできるだけ早期に発見するよう努めること。また、必要に応じ、地山の状況を監視する者を配置すること。
- (4) 土砂崩壊のおそれがある場合には、安衛則第 361 条に基づき、あらかじめ、堅固な構造の土止め支保工を設ける等土砂崩壊による災害を防止するための措置を講ずること。また、土止め支保工を設ける等の作業中における災害の防止にも留意すること。
- (5) 復旧工事のうち、地山の掘削を伴わない工事についても、斜面の近傍で工事を実施する場合には、上記(1)から(4)に準じ、事前調査及び点検、土砂崩壊のおそれがある場合における措置の徹底を図ること。

3 がれき処理作業における労働災害防止対策

- (1) がれき処理作業に当たっては、労働安全衛生規則（以下「安衛則」という。）第 155 条に基づき、作業全体の計画を作成し、これに基づく作業を徹底すること。
また、車両系建設機械を用いて作業を行うときは、安衛則第 158 条に基づき、立入りを禁止する措置を講ずる、又は誘導者を配置してその者に車両系建設機械を誘導させることにより、車両系建設機械相互又は車両系建設機械と作業員との接触防止を徹底すること。
- (2) 不安定な作業場所において車両系建設機械を使用して作業を行うこととなるため、安衛則第 157 条に基づく車両系建設機械の転倒・転落防止対策の徹底を図ること。
- (3) 車両系建設機械の運転の業務については、技能講習を修了した者等必要な資格を有する者に行わせること。

災害からの復旧工事の安全な施工について

作業の実施にあたって注意すべき事項

○服装・装備

長袖・長ズボンの作業着、安全靴など底の厚い靴、丈夫な手袋、防じんマスクなど、作業にあたり適切な装備とすること。

○建設機械を使用するときは

地盤が緩んでいるなど不安定な場所で作業を行う場合には、鉄板の敷設などにより車両系建設機械、移動式クレーンなどの転倒防止を図ること。

また、有資格者が運転するほか、運転中は運転者以外の立入を禁止すること。

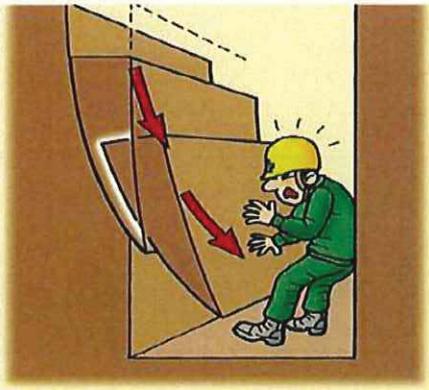


○高所での作業を行うときは

作業床を設置できない場合は、フルハーネス型墜落制止用器具などを使用すること。

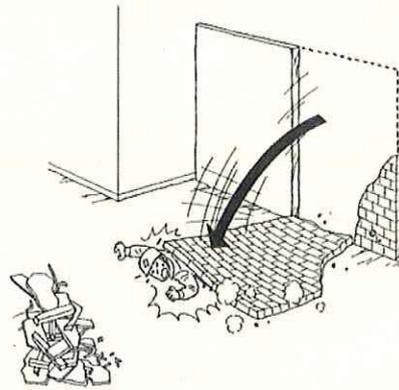
○掘削作業を行うときは

地山、地層の状況を確認し、土止め支保工を使用すること。



○危険箇所への立入禁止

倒れるおそれのある建物などには立入禁止措置を行うこと。



○がれき処理で粉じんが舞う中で作業するときは

粉じんを吸い込まないようにするため、防じんマスクを使用すること。また、粉じんを飛散させないために、原則として、作業を開始する前に建築物などへの散水などにより、湿潤な状態とすること。

(2019.10)



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

がれきの処理作業を行う際の注意事項

～ 事業者の皆様へ ～

土砂崩れ・浸水により被災した建物などのがれきの処理を行う際には、釘等による踏み抜きや物の落下など、多くの危険が伴います。

本リーフレットは、がれきの撤去等作業にあたって安全に作業を進めることができるよう、がれきの処理における留意事項をまとめたものです。

作業を労働者等に行わせるにあたっては、次の点に注意して下さい。

1 作業の準備にあたって注意すべき事項

(1) 作業者への教育

作業に不慣れな方も多いことから、雇入れ時などに①使用する機械、工具などの取扱方法、②作業体制、作業手順、合図などについて、教育を行うこと。また、現場では、腕章をつけるなど誰が作業責任者か分かるようにすること。

(2) 服装

長袖の作業着、安全靴など底の厚い靴、丈夫な手袋、防じんマスクなど作業にあたり適切な装備をさせること。

(3) 作業計画

周辺状況の調査を行い、指揮命令系統、作業手順、監視人も含めた人員の配置、使用する機械及びその使用箇所、がれきの運搬・搬出方法等を定めた作業計画を立てること。

(4) 作業間の連絡調整

複数の作業者が混在して同時に作業を行うことが想定されるため、作業間の連絡調整、作業開始前のミーティング等を綿密に実施すること。

(5) 危険箇所への立入禁止

倒れるおそれのある建物等には立入禁止措置を行うこと。

2 作業の実施にあたって注意すべき事項

機械を使用させるときには…

(1) 資格者の確認

車両系建設機械、クレーン等を使用させる際は、資格の有無を確認すること。

(2) 機械等の点検

機械や工具については、担当者を決め、点検・整備等を適切に実施させること。

(3) 機械の転倒防止

地盤が緩んでいる等不安定な場所で作業を行う場合には、鉄板の敷設等により車両系建設機械、クレーン等の転倒防止を図ること。

作業場所では…

防じんマスクやゴーグルを着用させること。

また、防じんマスクの使用にあたっては、使用前に漏れがないか確認するためのフィットチェックを必ず行った上で適切に使用すること。

がれきの粉じんには石綿が含まれているおそれがあります。

(1) 呼吸用保護具の着用

粉じんを吸い込まないようにするため、呼吸用保護具（防じんマスク又は電動ファン付き呼吸用保護具）を使用させること。

注）国家検定品を用いること。

なお、屋外におけるがれき処理作業は使い捨て防じんマスクで作業可能ですが、石綿の切断等作業の場合は取替え式防じんマスク、吹付け石綿の除去作業には電動ファン付き呼吸用保護具を使用する必要があります。

(2) 作業場所の湿潤化

粉じんを飛散させないために、原則として、作業を開始する前に建築物等への散水や、薬液の使用により、湿潤な状態とすること。

(3) 関係者以外の立ち入り禁止

関係者以外の者が粉じんにばく露しないように、被災者等も含め、関係者以外の者の立ち入らせないこと。

(2019.10)

◆詳しくは、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署にご相談ください。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

がれきの処理作業を行う際の注意事項

～ がれき処理作業を行う皆様 へ ～

土砂崩れ・浸水により被災した建物などのがれきの処理は、釘等を踏み抜いたり、倒れてきたり落下してきた物に当たるなど、多くの危険を伴います。

本リーフレットは、がれきの撤去等作業にあたって安全に作業を進めることができるよう、がれきの処理における留意事項をまとめたものです。

作業の実施にあたっては、作業責任者の指示によく従って行動するとともに、本リーフレットを参考に安全に十分注意して作業を行ってください。

1 作業を行うための服装

- 長袖の作業着など肌が見えない服装で作業しましょう。
- ヘルメットや安全靴など底の厚い靴、丈夫な手袋を着用しましょう。
- 防じんマスクやゴーグルを着用しましょう。
- 防じんマスクの使用にあたっては、使用前に漏れがないか確認するためのフィットチェック（3頁目参照）を必ず行いましょう。



2 作業を始めるまでの準備

- 作業を開始する前に、作業責任者が誰か確認し、その方の指示を受けて作業を行いましょう。
- 周りで作業を行っている人に危険が及ぶことのないよう、連絡を取り合って、十分注意して作業を実施しましょう。
- **がれき**を運搬するための経路を確保しましょう。



3 作業中に注意すべき事項

がれきの処理の際

- 安定の悪いがれきの上など高い所で作業しないようにしましょう。
- 倒れそうな建物には近づかないようにしましょう。
- ※ 被災した建物は、丈夫そうに見えてもダメージを受けています。
- 重いものを無理に一人で運ぶのはやめましょう。
- 倒れた柱などの長尺のがれきを運ぶときは、周りに人がいないか十分注意しましょう。
- 薬品（液体）の容器や、液漏れした機械を見つけた場合には作業責任者に連絡しましょう。
- 古いトランス、コンデンサー等でPCBが含まれているものが工場に保管されていることがあります。特別な管理が必要なものですので不用意に触らないようにしましょう。
- 石綿が含まれているおそれのある建材については、散水等によりできるだけ湿潤化するとともに、原則、割らずに片付けましょう。
- 作業中の重機（ブルドーザー、パワーショベル等）に近づかないようにしましょう。

荷積みの際

- トラックなどへがれきを積む際は「積み過ぎ」に注意しましょう。
- トラックの荷台の上のがれきには乗らないようにしましょう。

その他の留意事項

- 作業中であっても、大雨の降雨に係る警報が発表された場合などには、すみやかに作業を中止して、安全な場所に避難しましょう。
- 夏場など暑い時は、水分、塩分、休憩をこまめにとりましょう。
- ※ 体調が悪くなった場合は、作業を直ちに中止し、すぐに作業責任者にその旨を伝えましょう。
- 粉じんが舞うような場所で飲食や喫煙をしないようにしましょう。
- 汚水、雨水、海水、河川の流水、腐敗しやすい物が溜まっている箇所などは酸素濃度が低かったり、硫化水素濃度が高い可能性があります。立ち入らないようにしましょう。
- 破傷風の危険があるので、傷を負った場合は、すぐに消毒・治療をしましょう。
- 火災等によりがれきが燃焼している場合には、風上に立ち、燃焼中のがれきに近づかないようにしましょう。燃焼後のがれきを片付ける際は、防じんマスクを着用しましょう。

正しくマスクを装着しましょう



がれきの粉じんには石棉が含まれているおそれがあります。事業者の指示に従い、適切なマスクの着用をお願いいたします。



使い捨て式防じんマスク



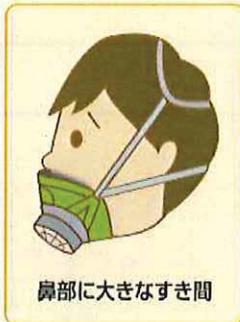
取替え式防じんマスク



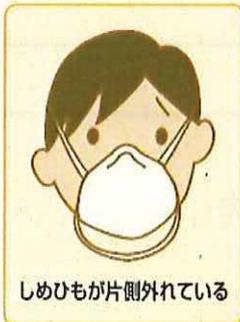
電動ファン付き呼吸用保護具

※国家検定合格品を使用してください。

マスクの装着 「悪い例」



鼻部に大きなすき間



しめひもが片側外れている



マスクが上下さかさま



吸収缶やフィルターが付いていない

しっかりと顔に密着させましょう

マスクの変形・破損がないことを確認した上で取扱説明書に従って装着を行う。

- しめひも調節が行えるものは、必ず適切な長さに調節する

顔に密着しているか確認しましょう

- 取扱説明書に従って使用のたびに必ず顔に密着しているか確認しましょう

- もし、漏れ込みが感じられた場合は…

- ①マスクの位置を調節する
- ②しめひもの長さを調節する
- ③排気弁など各部の接続状態を確認する

(社)日本保安用品協会・日本呼吸用保護具協会編

必ずフィットチェックをしましょう。

次の(A)、(B)の2つの方法があります



(A) 手を用いた方法

吸気口を手でふさぐときは、押しつけて面体が押されないように、反対の手で面体を押さえながら息を吸い、苦しくなれば空気の漏れ込みがないことを示す



(B) フィットチェッカーを用いた方法

吸気口にフィットチェッカーを取り付けて息を吸うとき、瞬間的に吸うのではなく、2~3秒の時間をかけてゆっくりと息を吸い、苦しくなれば空気の漏れ込みがないことを示す

出典『鉛作業主任者テキスト』(中央労働災害防止協会編)

4 機械を使用する場合に注意すべき事項

●クレーン、ブルドーザー、パワーショベルなどの運転には資格が必要です。無資格の方が運転して作業を行ってはいけません。

●ショベルカーなどのバケットの爪に荷を掛けてつり上げること（用途外使用）は原則禁止されています。



●作業内容に適切な機械を使用するようにしましょう。

5 労働災害の事例

●がれきを素手で扱って、手を切った。

●がれきから出ていた釘を踏み抜いた。



●崩れてきたがれきの下敷きになった。

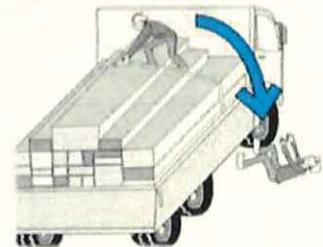
●錆びた釘で傷を負い、破傷風にかかった。

●重量物を一人で運び、腰を痛めた。



●トラックの荷台に積んだがれきをロープで固定中、バランスを崩して墜落した。

●作業中に、後退してきたトラックに衝突された。



●作業中、パワーショベルのアームに激突された。

(2019.10)

◆詳しくは、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署にご相談ください。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署