

令和6年 能登半島地震に関する労働基準法や雇用管理などのQ&A

新潟労働局

令和6年1月9日

改正 令和6年1月15日

改正 令和6年1月25日

目次

1 地震の影響に伴う休業に関する取扱いについて

Q1-1	<u>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。</u>
Q1-2	<u>今回の震災のために、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。</u>
Q1-3	<u>今回の震災により、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」による休業に当たりますでしょうか。</u>
Q1-4	<u>今回の震災により、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」による休業に当たりますでしょうか。</u>

2 地震の影響に伴う解雇について

Q2-1	<u>今回の震災を理由に、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。</u>
Q2-2	<u>今回の震災により、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。</u>

3 労働基準法第24条（賃金の支払）について

Q3-1	<u>今回の震災で、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。</u>
Q3-2	<u>会社が今回の震災により損壊し、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。</u>

4 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q4-1	<u>今回の震災により、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。</u>
Q4-2	<u>「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。</u>
Q4-3	<u>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。</u>
Q4-4	<u>測量技術者・建設コンサルタントを抱える事業者ですが、復旧に先立って、能登半島地震の被害状況を詳しく調査するための測量や復旧に向けた設計を行います。 こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。</u>
Q4-5	<u>建設事業者ですが、能登半島地震による被害からの復旧のため、倒壊した建物の解体作業や、道路上から瓦礫を撤去する作業にはじまり、損壊した建物の修繕工事を行います。 こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。</u>
Q4-6	<u>能登半島地震の被災地外の建設事業者ですが、自治体等からの要請を受けて被災地内での災害復旧工事の応援に行きます。 こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。</u>
Q4-7	<u>能登半島地震の被災地外のトラック運送事業者ですが、国や自治体等からの要請を受けて避難所避難者のための支援物資を被災地まで直接届けます。 こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。 また、他社と連携し中継輸送によって被災地への支援物資を輸送するため、被災地外の地域で荷下ろしを行う場合はどうでしょうか。</u>
Q4-8	<u>トラック運送事業者ですが、能登半島地震の影響で渋滞が多く、迂回路を通らざるをえなくなりました。 被災地への支援物資の輸送というわけではなく、あくまでも通常業務なのですが、平時よりも輸送に時間がかかってしまいます。 こうした場合も労基法第33条第1項の対象となりますか。</u>
Q4-9	<u>能登半島地震の被災地内の医療機関ですが、能登半島地震で負傷された方などの救護等に当たっており、平時をはるかに上回る数の方が搬送などされてきています。 こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。</u>
Q4-10	<u>能登半島地震の被災地外に所在する医療機関ですが、被災地内の医療機関では受け入れきれない負傷者を、自治体や被災地内の医療機関等からの要請により受け入れています。こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。 また、被災地内の医療機関からの要請により、地震による負傷者ではなく、当該医療機関の元々の入院患者の転院を受け入れる場合はどうでしょうか。</u>
Q4-11	<u>能登半島地震の被災地内の飲食店ですが、能登半島地震の影響で他の飲食店があま</u>

	<p><u>り営業していない中で、自治体や避難所支援の民間団体等から、避難所避難者を含む被災者やその支援者、復旧作業に従事する方のために大量の弁当の発注等があり、平時よりも業務量が増加しています。こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。</u></p> <p><u>また、飲食店の営業以外の、被災者等の生活を支える他の分野において、同じように要請を受けて、平時よりも業務量が増加した場合はどうでしょうか。</u></p> <p><u>対象となる場合、割増賃金の支払いは必要でしょうか。</u></p>
--	---

5 労働基準法第39条（年次有給休暇）について

Q5-1	<u>今回の震災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。</u>
Q5-2	<u>今回の震災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。</u>

6 その他

Q6-1	<u>今回の震災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。</u>
------	--

7 労災保険

Q7-1	<u>仕事中に地震や津波に遭遇してケガをしたのですが、労災保険が適用されますか。</u>
Q7-2	<u>被災地へ出張していた際、出張用務中に地震や津波に遭い、ケガをした場合、労災保険は適用されるのでしょうか。</u>
Q7-3	<u>自宅が地震や津波により被災したため避難所から会社へ通勤していますが、その途中でケガをした場合、通勤災害になりますか。</u>
Q7-4	<u>今まで受診していた医療機関が地震による倒壊等のため受診できなくなりました。他の医療機関に受診したい場合はどのようにすればよいですか。</u>

8 雇用保険の特例措置などに関する取扱いについて

<個人向け>

Q8-1	<u>雇用保険の基本手当を受給していましたが、地震の被害により、失業の認定日にハローワークに行くことができません。どうすればよいのでしょうか。</u>
Q8-2	<u>地震被害により交通手段が遮断されており、住居を管轄するハローワークに行くことが難しいのですが、どうすればよいのでしょうか。</u>
Q8-3	<u>地震被害により、求職活動を行うことができなかったのですが、雇用保険の基本手当は受給できないのでしょうか。</u>
Q8-4	<u>「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）がありますが、この措置内容について教えてください。</u>
Q8-5	<u>雇用保険の特例措置を受けたいのですが、どのような書類が必要でしょうか。また、</u>

	<u>手元に書類などが何もない場合、何か書類などを用意しなければ手続を進められないのでしょうか。</u>
Q8-6	<u>事業主と連絡がつかず、「雇用保険被保険者離職票」が発行されません。どうすればよいのでしょうか。</u>
Q8-7	<u>「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）について、雇用保険の基本手当の受給要件、受給できる期間、受給できる額、を教えてください。</u>
Q8-8	<u>「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）を利用して、失業給付を受給したら、これまでの雇用保険の被保険者期間はどうなりますか。</u>
Q8-9	<u>休業中にボランティアをした場合、失業給付の受給はどうなりますか。</u>
Q8-10	<u>雇用保険の基本手当で受給できる額が、例えば1ヶ月でどの程度もらえるのか、だいたいの金額でもいいので教えてください。</u>

<事業主向け>

Q8-11	<u>従業員が「災害救助法の雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）を受けるためには、どのような書類が必要ですか。</u>
Q8-12	<u>「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）の手続をするためには、必ず「事業所の所在地を管轄するハローワーク」に行くことが必要なのでしょうか。</u>
Q8-13	<u>災害救助法の適用地域以外は、「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置（一時的に離職する場合の特例措置）」の対象にはならないのでしょうか。</u>
Q8-14	<u>短期間でも、「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）を利用できますか。 また、労働者に説明することはありますか。</u>

9 公共職業訓練および求職者支援訓練の受講に関する取扱いについて

Q9-1	<u>職業訓練を受講していましたが、地震被害により、訓練の受講を継続することができなくなりました。どうすればよいのでしょうか。</u>
Q9-2	<u>職業訓練を受講し雇用保険失業給付や職業訓練受講給付金を受給していましたが、地震被害により訓練に出席することができなくなりました。どうすればよいのでしょうか。</u>
Q9-3	<u>職業訓練を受講し職業訓練受講給付金を受給していましたが、地震被害により、指定来所日にハローワークに行くことができませんでした。どうすればよいのでしょうか。</u>

具体的な御相談など詳細については、労働局等に設置されている「令和6年能登半島地震の影響による特別労働相談窓口」にお問い合わせください。

(問い合わせ先) 令和6年能登半島地震の影響による特別労働相談窓口を開設しました【プレスリリース】

https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-roudoukyoku/content/contents/2024_01_05_press.pdf

1 地震の影響に伴う休業に関する取扱いについて

Q1-1	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。
A1-1	<p>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って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や雇用調整助成金があります。詳しくは、新潟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。また、激甚災害法に基づく政令が制定された場合には、対象地域に所在する事業所が災害で休業したことにより、被保険者が休業して賃金を受けられない場合についても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> <p>(問い合わせ先) 令和6年能登半島地震の影響による特別労働相談窓口を開設しました【プレスリリース】 https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-roudoukyoku/content/contents/2024_01_05_press.pdf</p>
Q1-2	今回の震災のために、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。
A1-2	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。

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特例措置の対象となる可能性がありますので、労働局または最寄りのハローワークにお問い合わせください。

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。

【雇用調整助成金の特例措置の内容】

令和6年能登半島地震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の行う労働者に対する一時的な休業、教育訓練、出向に対するもの

休業等又は出向の初日が令和6年1月1日から令和6年6月30日までの間にある場合、

1. 休業又は出向を実施した場合の助成率を引き上げます。

【大企業】1/2⇒2/3 【中小企業】2/3⇒4/5

(※新潟、富山、石川、福井の各県内の事業所が対象です。)

2. 支給日数を「1年間で100日」から「1年間で300日」に延長します。

(※新潟、富山、石川、福井の各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 通常、支給日数は3年間で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、この制限は適用しません。

イ 前回の対象期間の満了日の翌日から1年を経過していなくても助成対象とします。

5. 休業等規模要件を緩和します。

【大企業】1/15以上⇒1/30以上 【中小企業】1/20以上⇒1/40以上

(※新潟、富山、石川、福井の各県内の事業所が対象です。)

6. 残業相殺を撤廃します。

(※新潟、富山、石川、福井の各県内の事業所が対象です。)

7. 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮します。

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ます。

	<p>9. 地震発生時に事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。</p> <p>10. 計画届の事後提出を可能とします。 計画届の提出日が令和6年3月31日までの間である場合は、計画届を事前に提出したものとみなします。</p>
--	---

Q1-3	<p>今回の震災により、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>
A1-3	<p>震災により、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であっても、労使がよく話し合って、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします。また、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、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に対しては、雇用調整助成金が、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われます。</p> <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>震災により、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。</p>

Q1-4	<p>今回の震災により、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>
A1-4	<p>震災により、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</p>

	<p>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。</p>
--	---

2 地震の影響に伴う解雇について

Q2-1	<p>今回の震災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>
A2-1	<p>災害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、災害の影響により、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例措置や雇用調整助成金。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、災害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、留意が必要です。</p> <p>②有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合</p> <p>※ 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。</p>

	<p>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。</p> <p>(※)</p> <p>※ 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)</p> <p>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。</p> <p>なお、整理解雇を行う場合に、有期労働契約やパートタイムの労働者を、非正規雇用であることのみを理由に、一律に解雇対象者として選定することは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を定めたパートタイム・有期雇用労働法の規定に違反する可能性があります。</p> <p>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。</p> <p>なお、個別の事案につきましては、新潟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。</p> <p>(問い合わせ先) 令和6年能登半島地震の影響による特別労働相談窓口を開設しました【プレスリリース】</p> <p>https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-roudoukyoku/content/contents/2024_01_05_press.pdf</p>
Q2-2	<p>今回の震災により、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</p>

	る解雇といえるでしょうか。
A2-2	<p>災害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、災害の影響により、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 Q2-1・A2-1 をご覧ください。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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る場合においても難し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。</p> <p>災害により、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」に当たると考えられます。</p>

3 労働基準法第 24 条（賃金の支払）について

Q3-1	今回の震災で、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。
A3-1	<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>

Q3-2	<p>会社が今回の震災により損壊し、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。</p>
A3-2	<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、雇用保険の基本手当が受けられる場合がありますので、雇用保険の基本手当を受給する場合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> <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。また、激甚災害法に基づく政令が制定された場合には、対象地域に所在する事業所が災害で休業したことにより、被保険者が休業して賃金を受けられない場合についても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> <p>(問い合わせ先) 令和6年能登半島地震の影響による特別労働相談窓口を開設しました【プレスリリース】 https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-roudoukyoku/content/contents/2024_01_05_press.pdf</p>

4 労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）について

Q4-1	<p>今回の震災により、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</p>
------	--

	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。
A4-1	<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、災害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の復旧が、人命・公益の保護の観点から急務と考えられる場合は、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時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、労働安全衛生法第66条の8の規定に基づき、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>https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07041.html</p>

Q4-2	「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。
A4-2	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。

Q4-3	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。
A4-3	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。

Q4-4	測量技術者・建設コンサルタントを抱える事業者ですが、復旧に先立って、能登半島地震の被害状況を詳しく調査するための測量や復旧に向けた設計を行います。 こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。
A4-4	労基法第33条第1項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。 一方で、能登半島地震の被害は相当程度のものであり、能登半島地震からの早期の復旧のための測量調査や設計は、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。 そのため、これによって既に締結していた36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労基法第33条第1項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。

Q4-5	建設事業者ですが、能登半島地震による被害からの復旧のため、倒壊した建物の解体作業や、道路上から瓦礫を撤去する作業にはじまり、損壊した建物の修繕工事を行います。 こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。
A4-5	労基法第33条第1項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。

	<p>一方で、能登半島地震の被害は相当程度のものであり、能登半島地震からの早期の復旧のために行われる解体作業や瓦礫の撤去作業、建物の修繕工事は、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。</p> <p>そのため、これによって既に締結していた 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労基法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。</p>
--	---

Q4-6	<p>能登半島地震の被災地外の建設事業者ですが、自治体等からの要請を受けて被災地内での災害復旧工事の応援に行きます。</p> <p>こうした場合は労基法第 33 条第 1 項の対象となりますか。</p>
A4-6	<p>労基法第 33 条第 1 項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。</p> <p>一方で、能登半島地震の被害は相当程度のものであり、自治体等からの要請に応じて、能登半島地震の被災地外の建設事業者が被災地に復旧工事の応援に向かう場合、こうした応援は、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。</p> <p>そのため、これによって既に締結していた 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労基法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。</p>

Q4-7	<p>能登半島地震の被災地外のトラック運送事業者ですが、国や自治体等からの要請を受けて避難所避難者のための支援物資を被災地まで直接届けます。</p> <p>こうした場合は労基法第 33 条第 1 項の対象となりますか。</p> <p>また、他社と連携し中継輸送によって被災地への支援物資を輸送するため、被災地外の地域で荷下ろしを行う場合はどうでしょうか。</p>
A4-7	<p>労基法第 33 条第 1 項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。</p> <p>一方で、能登半島地震の被害は相当程度のものであり、国や自治体等からの要請に応じて避難所避難者のための支援物資の輸送を行う業務は、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。</p>

	<p>そのため、これによって既に締結していた 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労基法第 3 3 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。</p> <p>また、中継輸送によってこうした輸送を行う場合も同様です。</p>
--	--

Q4-8	<p>トラック運送事業者ですが、能登半島地震の影響で渋滞が多く、迂回路を通らざるをえなくなりました。</p> <p>被災地への支援物資の輸送というわけではなく、あくまでも通常業務なのですが、平時よりも輸送に時間がかかってしまいます。</p> <p>こうした場合も労基法第 3 3 条第 1 項の対象となりますか。</p>
A4-8	<p>労基法第 3 3 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あり、通常業務への支障など単なる経営上の必要である限り、労基法第 3 3 条第 1 項の対象とすることは認められません。</p>

Q4-9	<p>能登半島地震の被災地内の医療機関ですが、能登半島地震で負傷された方などの救護等に当たっており、平時をはるかに上回る数の方が搬送などされてきています。</p> <p>こうした場合は労基法第 3 3 条第 1 項の対象となりますか。</p>
A4-9	<p>労基法第 3 3 条第 1 項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。</p> <p>一方で、能登半島地震の被害は相当程度のものであり、能登半島地震で負傷された方の救護等は、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。</p> <p>そのため、能登半島地震の影響で負傷者等が多数医療機関に搬送などされ、その医療機関で対応が必要な方が平時をはるかに上回る数となり、既に締結していた 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労基法第 3 3 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。</p>

Q4-10	<p>能登半島地震の被災地外に所在する医療機関ですが、被災地内の医療機関では受け入れきれない負傷者を、自治体や被災地内の医療機関等からの要請により受け入れています。こうした場合は労基法第 3 3 条第 1 項の対象となりますか。</p>
-------	--

	<p>また、被災地内の医療機関からの要請により、地震による負傷者ではなく、当該医療機関の元々の入院患者の転院を受け入れる場合はどうでしょうか。</p>
A4-10	<p>労基法第33条第1項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。</p> <p>一方で、能登半島地震の被害は相当程度のものであり、被災地外の医療機関であっても、自治体や被災地内の医療機関等からの要請により、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 能登半島地震で負傷された方を受け入れる ・ 被災地内の医療機関で地震による負傷者の救護を行うために、負傷者でない入院患者の転院を受け入れる <p>ことは、一般に人命・公益の保護の観点から急務であると考えられます。</p> <p>そのため、こうした受入れを行うことで、既に締結していた36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労基法第33条第1項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。</p>

Q4-11	<p>能登半島地震の被災地内の飲食店ですが、能登半島地震の影響で他の飲食店があまり営業していない中で、自治体や避難所支援の民間団体等から、避難所避難者を含む被災者やその支援者、復旧作業に従事する方のために大量の弁当の発注等があり、平時よりも業務量が増加しています。こうした場合は労基法第33条第1項の対象となりますか。</p> <p>また、飲食店の営業以外の、被災者等の生活を支える他の分野において、同じように要請を受けて、平時よりも業務量が増加した場合はどうでしょうか。</p> <p>対象となる場合、割増賃金の支払いは必要でしょうか。</p>
A4-11	<p>労基法第33条第1項の対象となるかは、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断されます。</p> <p>一方で、能登半島地震の被害は相当程度のものであり、自治体や民間団体等からの協力要請に応じて、例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 避難所避難者を含む被災者やその支援者 ・ 電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧作業に従事する方 ・ 瓦礫の撤去や建物の解体などといった復旧作業に従事する方

	<p>などの食事を確保するために、飲食店の営業や弁当の製造・販売を行うことは、一般に人命・公益の観点から急務であると考えられます。</p> <p>そのため、これによって平時よりも業務量が増加し、既に締結していた36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要が生じた場合には、労基法第33条第1項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において同項の対象となるものと考えられます。</p> <p>また、このことについては、食事の確保における飲食店の営業等のみならず、上記のような方々の生活を支える他の分野における協力要請に応じて行う業務についても同様です。</p> <p>なお、この場合も、時間外労働・休日労働や深夜労働の割増賃金を支払う必要があります。</p>
--	---

5 労働基準法第39条（年次有給休暇）について

Q5-1	<p>今回の震災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>
A5-1	<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>

Q5-2	<p>今回の震災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。</p>
A5-2	<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</p>

	<p>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、災害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、災害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>
--	--

6 その他

Q6-1	<p>今回の震災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>
A6-1	<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>

7 労災保険

Q7-1	<p>仕事中に地震や津波に遭遇してケガをしたのですが、労災保険が適用されますか。</p>
A7-1	<p>仕事中に地震や津波に遭いケガをされた（死亡された）場合には、通常、業務災害として労災保険給付を受けることができます。</p> <p>これは、地震によって建物が倒壊したり、津波にのみ込まれるという危険な環境下で仕事をしていたと認められるからです。</p> <p>「通常」としているのは、仕事以外の私的な行為をしていた場合を除くためです。</p>
Q7-2	<p>被災地へ出張していた際、出張用務中に地震や津波に遭い、ケガをした場合、労災保険は適用されるでしょうか。</p>

A7-2	出張は、開始から終了まで業務遂行性（業務命令に服している状態）があるとされていますので、この間に地震や津波などの災害に遭った場合には、私的行為中などを除いて、労災保険の適用があります。
------	--

Q7-3	自宅が地震や津波により被災したため避難所から会社へ通勤していますが、その途上でケガをした場合、通勤災害になりますか。
A7-3	地震や津波により自宅が倒壊や押し流されたりしたために避難所で生活をされている方は、避難所が「住居」となりますので、「住居」から会社へ向かう際の災害は通勤災害として認められます。

Q7-4	今まで受診していた医療機関が地震による倒壊等のため受診できなくなりました。他の医療機関を受診したい場合はどのようにすればよいですか。
A7-4	療養中の医療機関から他の医療機関へ転医される場合には、転医先の医療機関に、 ① 労災保険で療養継続中であったこと ② 氏名、生年月日、住所 を申し出て、転医先の医療機関の指示に従ってください。労災保険での療養が受けられます。

8 雇用保険の特例措置などに関する取扱いについて

<個人向け>

Q8-1	雇用保険の基本手当を受給していましたが、地震の被害により、失業の認定日にハローワークに行くことができません。どうすればよいのでしょうか。
A8-1	本地震の影響により、指定された失業の認定日にやむを得ず、ハローワークに来所できなかったときは、来所可能な日に失業の認定日を変更することができます（事前の申し出ややむを得ない理由を証明する書類は不要）。 失業の認定日に来所できなかった方は、来所日の前日までの失業認定を一括で行います。 ※やむを得ない場合は、応募等の求職活動実績がなくても支給されます。

Q8-2	地震被害により交通手段が遮断されており、住居所を管轄するハローワークに行くことが難しいのですが、どうすればよいのでしょうか。
------	--

A8-2	<p>本地震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、その他のハローワークで基本手当の受給手続を行うことができます。</p> <p>※受給手続に必要な確認書類がない場合でも手続を行うことができます。</p>
------	---

Q8-3	<p>地震被害により、求職活動を行うことができなかつたのですが、雇用保険の基本手当は受給できないのでしょうか。</p>
A8-3	<p>地震被害に伴うやむを得ない理由により予定していた活動ができなかつた場合は、求職活動実績がなかつたとしても、雇用保険の基本手当の受給が可能ですので、失業の認定日にその旨をハローワークの担当者にお伝えください。</p> <p>なお、やむを得ない理由を証明する書類は不要です。</p>

Q8-4	<p>「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）がありますが、この措置内容について教えてください。</p>
A8-4	<p>「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）とは、災害救助法の適用地域（令和6年1月1日付けで新潟県内の14市町※）の事業所が災害により事業が休止・廃止したために、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。）</p> <p>なお、本特例措置制度を利用して、失業給付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。</p> <p>このため、本特例措置制度を利用後、再び離職された場合については、本特例措置制度を利用後から離職の日以前2年間に12ヶ月以上被保険者期間がある（倒産・解雇等による離職の場合、期間の定めのある労働契約が更新されなかつたことその他やむを得ない理由による離職の場合は、本特例措置制度を利用後から離職の日以前1年間に6ヶ月以上被保険者期間がある）ことが必要となる場合がある他、「高年齢雇用継続給付」（被保険者期間が5年間必要）、「育児休業給付」（被保険者期間が1年間必要）及び「介護休業給付」（被保険者期間が1年間必要）の受給にも影響が出る場合があります。</p> <p>※ 14市町（新潟市、長岡市、三条市、柏崎市、加茂市、見附市、燕市、</p>

	糸魚川市、妙高市、五泉市、上越市、佐渡市、南魚沼市、出雲崎町)
--	---------------------------------

Q8-5	雇用保険の特例措置を受けたいのですが、どのような書類が必要でしょうか。また、手元に書類などが何もない場合、何か書類などを用意しなければ手続を進められないのでしょうか。
A8-5	<p>「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）の対象者については、勤務していた事業所から発行された「雇用保険被保険者離職票」が必要です。</p> <p>また、マイナンバーカード（マイナンバーカードをお持ちでない方は、個人番号（通知カード、個人番号の記載のある住民票）及び身元（実在）確認書類（運転免許証、官公署が発行した身分証明書など）、本人名義の預（貯）金通帳（カード）、写真（縦3cm、横2.5cm）（※）が必要です。</p> <p>なお、確認書類がない場合は、まずは、ハローワークに御相談ください。</p> <p>※マイナンバーカードをお持ちの方は、写真は必要ありません。</p>

Q8-6	事業主と連絡がつかず、「雇用保険被保険者離職票」が発行されません。どうすればよいのでしょうか。
A8-6	<p>事業主と連絡がつかず、手続が進められない場合でも、本人の申し出等により、手続を進めていただくことができますので、まずは、最寄りのハローワークに御相談ください。</p> <p>なお、その際には、給与明細や賃金振込が確認できる通帳など、できるだけ就業時の状況が分かるような書類があれば、相談やその後の手続を円滑に進めることができます。</p>

Q8-7	「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）について、雇用保険の基本手当の受給要件、受給できる期間、受給できる額、を教えてください。
A8-7	<p>雇用保険の基本手当の受給資格を得るには、通常、雇用保険の被保険者期間が離職日前2年間に12ヶ月以上必要ですが、本特例措置制度については、一時的離職の前1年間に雇用保険の被保険者期間が6ヶ月以上あれば、その他の要件を満たす場合、受給ができます。</p> <p>また、受給できる期間についても、倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた場合等（特定受給資格者等）と同じく手厚い給付日数となります。また、所定の給付日数が終了しても復帰できない場合は、原則60日間（給付日数が330日と270日の場合は30日）の給付延長があります。</p>

	詳しくは、ハローワークにお問い合わせください。
Q8-8	「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）を利用して、失業給付を受給したら、これまでの雇用保険の被保険者期間はどうなりますか。
A8-8	<p>本特例措置制度を利用して、失業給付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。</p> <p>このため、本特例措置制度を利用後、再び離職された場合は、本特例措置制度を利用後から離職の日以前2年間に12ヶ月以上被保険者期間がある（倒産・解雇等による離職の場合、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由による離職の場合は、本特例措置制度を利用後から離職の日以前1年間に6ヶ月以上被保険者期間がある）ことが必要となる場合がある他、「高年齢雇用継続給付」（被保険者期間が5年間必要）、「育児休業給付」（被保険者期間が1年間必要）及び「介護休業給付」（被保険者期間が1年間必要）の受給にも影響が出る場合があります。</p>

Q8-9	休業中にボランティアをした場合、失業給付の受給はどうなりますか。
A8-9	<p>ボランティア活動を行う場合でも、就職の意思・能力があり就職活動の実績があれば、失業給付の基本手当の受給は可能です。（有償の場合、基本手当が減額される場合があります。）</p> <p>ボランティア活動のため失業認定日に来所できない場合は、失業認定日の変更も可能です。</p> <p>詳しくは、ハローワークにお問い合わせください。</p>

Q8-10	雇用保険の基本手当で受給できる額が、例えば1ヶ月でどの程度もらえるのか、だいたいの金額でもいいので教えてください。
A8-10	<p>正確な金額はハローワークにご提出いただく離職票に基づき計算しますが、給与の総支給額（保険料等が控除される前の額。以下同じ。賞与は除きます。）により、概ね以下のとおりです。</p> <p>平均して月額15万円程度の場合 支給額は月額11万円程度 平均して月額20万円程度の場合 支給額は月額13万円程度 平均して月額30万円程度の場合 支給額は月額16万円程度</p> <p>※ 離職前の年齢、賃金により、給付率は45%～80%になります。 ※ 給付額は上限があります。 ※ 雇用保険の基本手当は非課税です。 ※ 失業認定日の約7日後にハローワークに登録した銀行（郵貯）口座</p>

	<p>に振り込みます。</p> <p>詳しくは、ハローワークにお問い合わせください。</p>
--	--

<事業主向け>

Q8-11	<p>従業員が「災害救助法の雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）を受けるためには、どのような書類が必要ですか。</p>
A8-11	<p>事業主は、「雇用保険被保険者資格喪失届」及び「雇用保険被保険者離職証明書」を事業所管轄のハローワークに提出していただくこととなりますが、これらの用紙はハローワークで配布しておりますので、まずはハローワークに御相談ください。</p> <p>なお、一時的な離職の前における賃金支払状況など提出書類の記載内容が確認できる書類があれば、手続を速やかに進めることができますが、確認できる書類が全くない場合でも、本人の申し出等で手続を進めていただくことができますので、まずは、ハローワークに御相談ください。</p>

Q8-12	<p>「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）の手続をするためには、必ず「事業所の所在地を管轄するハローワーク」に行くことが必要なのでしょうか。</p>
A8-12	<p>書類の提出先は、原則として、対象となる事業所を管轄するハローワークになりますが、事業主の方が事業所とは別の場所に避難している場合などは、対象となる事業所を管轄するハローワーク以外のハローワークに提出できます。</p>

Q8-13	<p>災害救助法の適用地域以外は、「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置（一時的に離職する場合の特例措置）」の対象にはならないのでしょうか。</p>
A8-13	<p>「災害救助法の雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）は、災害救助法の適用地域（令和6年1月1日付けで新潟県内の14市町※）の事業所で勤務していた方が対象となります。</p> <p>なお、労働者が雇用されている事業所は対象地域外でも、労働者の就業場所（店舗、建設現場、派遣先など）が対象地域内の場合は利用できます。</p> <p>※ 14市町（新潟市、長岡市、三条市、柏崎市、加茂市、見附市、燕市、糸魚川市、妙高市、五泉市、上越市、佐渡市、南魚沼市、出雲崎町）</p>

Q8-14	<p>短期間でも、「災害救助法の適用地域における雇用保険の特例措置」（一時的に離職する場合の特例措置）を利用できますか。</p> <p>また、労働者に説明することはありますか。</p>
A8-14	<p>短期間であっても制度は利用できますが、本特例措置制度を利用して、失業給付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、労働者の方に必ずお伝えください。</p> <p>このため、本特例措置制度を利用後、再び離職された場合は、本特例措置制度を利用後から離職の日以前2年間に12ヶ月以上被保険者期間がある（倒産・解雇等による離職の場合、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由による離職の場合は、本特例措置制度を利用後から離職の日以前1年間に6ヶ月以上被保険者期間がある）ことが必要となる場合がある他、「高年齢雇用継続給付」（被保険者期間が5年間必要）、「育児休業給付」（被保険者期間が1年間必要）及び「介護休業給付」（被保険者期間が1年間必要）の受給にも影響が出る場合があります。</p>

9 公共職業訓練および求職者支援訓練の受講に関する取扱いについて

Q9-1	<p>職業訓練を受講していましたが、地震被害により、訓練の受講を継続することができなくなりました。どうすればよいのでしょうか。</p>
A9-1	<p>地震被害により訓練を受けられない場合に、被災前にあらかじめ決められた訓練時間の8割を終了しているときは、訓練を修了したと取り扱われることがあります。（詳しくは、それぞれの訓練機関へお問い合わせください。）</p>
Q9-2	<p>職業訓練を受講し雇用保険失業給付や職業訓練受講給付金を受給していましたが、地震被害により訓練に出席することができなくなりました。どうすればよいのでしょうか。</p>
A9-2	<p>地震被害により訓練をやむを得ず欠席する場合でも、雇用保険失業給付や職業訓練受講給付金が支給されることがあります。（詳しくは、ハローワークにお問い合わせください。）</p>
Q9-3	<p>職業訓練を受講し職業訓練受講給付金を受給していましたが、地震被害により、指定来所日にハローワークに行くことができなくなりました。どうすればよいのでしょうか。</p>
A9-3	<p>地震被害により、指定来所日にハローワークに来所できなかったときは、来所可能な日に指定来所日を変更することができます。（詳しくは、ハローワークにお問い合わせください。）</p>

