

大槌町で発生的林野火災に伴う 労働相談のご案内

林野火災発生に伴う労働基準法等の主な相談事例をご案内します。

主な相談内容

1. 労働者を休業させるときの手当の支払
2. 解雇をするときの留意点
3. 災害時の時間外労働
4. 未払賃金立替払制度

1. 労働者を休業させるときの手当の支払

Q1 災害により、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、休業手当を支払わなければならないのでしょうか。

A1 そのような場合、まずは、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。

災害により、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、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いう取扱がありますので、詳細は労働基準監督署にお問い合わせください。

2. 解雇をするときの留意点

Q2 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、解雇予告が必要でしょうか。

A2 災害が理由であっても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。

使用者は労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前に予告するか平均賃金の30日分以上の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る制度があります。詳細は、労働基準監督署にお問い合わせください。

3. 災害時の時間外労働

Q3 災害により、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、協力要請に基づき作業を行う場合に、36協定以上の時間働くことはできるでしょうか。

A3 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おいては、管轄する労働基準監督署の許可を受けて（事態が急迫している場合は事後の届出）、36協定以上働くことが可能です。

ただし、この取扱は、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、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。

4. 未払賃金立替払制度

Q4 未払賃金の立替払制度について、教えてほしい。

A4 未払賃金の立替払制度とは、企業が倒産したため、賃金が支払われないうちに退職した労働者に対して、その未払賃金のうち一定範囲（8割相当額）を国が事業主に代わって立替払をする制度です。支払等の業務は独立行政法人労働者健康安全機構が行います。詳細は、労働基準監督署にお問い合わせください。

事業主、労働者の皆様、雇用や労働のことでお困りごとがございましたら、以下の特別労働相談窓口にご相談ください。

釜石労働基準監督署 0193-23-0651

釜石公共職業安定所 0193-23-8609

下記ホームページもご参照ください。

▶ ホームページ

https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/news_topics/kantokusho_oshirase/kamaisikantokusyo.html

（右の二次元コードからもアクセスできます）



詳しくは、釜石労働基準監督署にお問い合わせください。



厚生労働省 岩手労働局 釜石労働基準監督署

お問い合わせ先 0193-23-0653

（令和8年4月23日）