

一般社団法人 理美容業共同経営支援協会

## 人事労務だより

～今月の特集～

## 自然災害

～BCP(事業継続計画)、労働基準法の取扱いなど  
「自然災害」に関する事業運営におけるポイントを確認！～

～中小企業庁資料から～

### 災害に備え「事業継続力強化計画」策定 “5つのステップ”

中小企業が策定した防災・減災の事前対策に関する計画を経済産業大臣が「事業継続力強化計画」として認定する『事業継続力強化計画認定制度』の申請にあたり、**中小企業庁ホームページでは「事業継続力強化計画策定の手引き（令和5年5月24日）」が掲載**されています。

手引きでは、以下の**“5つの検討ステップ”**を通じて計画策定することをポイントとしており、企業の事業継続計画（BCP）作成にも大いに役立ちますので、詳細についてはぜひ直接手引きをご確認ください。

なお、**経済産業大臣から認定を受けた中小企業は、税制措置や金融支援、補助金の加点などの支援策**が受けられます。

#### STEP① 事業継続力強化の目的の検討

事業継続力の強化を図るうえで、まずはその目的を考えることが重要です。

一度、自然災害等が発生すると、「従業員やその家族」、「顧客や取引先」、「地域の方々」等に大きな影響が及ぶこととなります。

目的を記載する際は、事業継続力強化計画作成指針（以下参照）に基づき、自らの事業継続力強化が、自然災害等が起こった際に、経済社会に与える影響の軽減に資する観点を踏まえて、記載してください。

#### STEP② 災害等のリスクの確認・認識

ハザードマップ等を活用しながら、まずは事業所・工場などが立地している地域の災害等のリスクを確認・認識しましょう。被害想定を基に、「ヒト（人員）」「モノ（建物・設備・インフラ）」「カネ（リスクファイナンス）」「情報」の4つの切り口から自社にどのような影響が生じるかを考えます。

#### STEP③ 初動対応の検討

災害等が発生した直後の初動対応を検討します。以下の取り組みが求められます。

- ①人命の安全確保、②非常時の緊急時体制の構築、③被害状況の把握・被害情報の共有

#### STEP④ ヒト、モノ、カネ、情報への対応

STEP2で検討したヒト、モノ、カネ、情報への影響を踏まえ、災害等に備え事前にどのような対策を実行することが適当か検討します。

#### STEP⑤ 平時の推進体制

事業継続力の強化は計画するだけでなく、平時の取組（訓練）が大切です。平時から繰り返し取り組むことで、緊急時においても落ち着いて、適切に対応することができるようになります。

以下の点に留意することが大切です。

- ①経営層の指揮の下、事業継続力強化計画の内容を実行すること（平時の推進体制に経営陣が関与すること）
- ②年に一回以上の訓練・教育を実施すること
- ③計画の見直しを年1回以上実施すること

## 自然災害時の事業運営における労働基準法などのQ&A

厚労省資料「自然災害時の事業運営における労働基準法や労働契約法の取扱いなどに関するQ&A（令和3年7月15日）」では、**全26の質問に対する回答**が掲載されています。

今回は、一部のQ&Aをご紹介しますが、ぜひ**厚労省資料**を直接ご覧ください。

### Q1 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。

**回答** 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。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、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。

#### 【雇用保険の特別措置の内容】

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\*。  
※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。

### Q2 労働基準法第25条（非常時払）の「災害」には、自然災害も含まれるのでしょうか。

**回答** 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。

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。

### Q3 災害で、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のでしょうか。

**回答** 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。

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。

### Q4 災害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。

**回答** 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。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。

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いただき、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。

#### あとかき

ご不明な点がございましたら、ご連絡ください

今後も有用な情報を発信していきますので、宜しくお願い致します。