

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。

地震により休業している事業主・労働者の皆さまへ、以下のような支援策を実施しています

地震による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

⇒雇用調整助成金を利用できます

令和8年熊本地震に伴う「経済上の理由」(※1)により事業活動を縮小する全国の事業所において、休業、教育訓練または出向によって労働者の雇用の維持を図った場合に、雇用調整助成金により休業手当の一部等を助成します。

(※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等に関して災害の影響により期間を要する、風評被害による観光客の減少により、売上げが減少した場合などが挙げられます。なお、地震により建物等に直接被害を受けたことにより事業活動を縮小する場合も、このような経済上の理由があれば助成対象となります。

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

⇒雇用保険の失業給付を受給できます

事業所が、令和8年熊本地震に伴う災害により休止・廃止したために、一時的に離職した労働者について、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、失業給付を受給できます(※2)。

(※2)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、この特別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。

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い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。休業手当を含むQ&Aはこちら。



！ 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雇止めが認められない場合があります。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、労働契約法上、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こととされているので、留意が必要です(※3)。

(※3)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、熊本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、熊本労働局、管内の労働基準監督署
またはハローワークにお問い合わせください。
右記の二次元コードから問い合わせ先一覧もご覧ください。
厚生労働省のウェブサイトでも、関連情報をお伝えしています。

問い合わせ先
一覧



令和8年熊本地震
特設ページ
(厚生労働省ウェブサイト)

