



令和8年熊本地震へのご対応について

文責：伊東 毅



この度の令和8年熊本地震で被害にあわれた企業様、従業員の皆様には、心よりお見舞い申し上げます。

10年前の二度にわたる大きな揺れとその後も数えきれず続いた余震の記憶も鮮明なときに、体を左右に揺さぶる地震がまた起きました。人生100年時代に、2度も大震災を経験するとは。

震災に際して、会社として押さえておきたい留意点をまとめてみました。

一 地震による負傷は労災保険が適用になるか？

今回の地震は、私の事務所の壊れた壁掛時計は4時35分を指して止まっています。ほとんどの会社で従業員様が勤務されている時間でした。つまり、労災保険で言えば、「業務遂行中」であったわけです。しかし、自然災害（地震、台風、落雷など）の場合は、「業務起因性」という、労災のもう一つの要件が原則認められません。しかし、「当該職場や業務に内在する危険が現実化した」場合には、業務起因性が肯定されうるとされています。（園田競馬場事件など）31年前阪神・淡路大震災、15年前東日本大震災でも、地震や津波による災害を被りやすい危険な環境や業務上の事情があったとして、労災が適用となっています。

被災された状況を報告いただければ、申請のお手伝いをいたします。

二 被災して、休業をせざるを得ない場合は？

自然災害は、経営者の皆さんも、従業員の皆さんも、それを回避することは不可能です。

そのため、労基法に定める休業手当（平均賃金の60%以上）の支払いは適用されません。しかし、一緒に働いてきた同志ですので、生活補償の方策を考えていきましょう。

（1）短期間の休業の場合は、年次有給休暇の申請を促がしましょう。残日数がない場合は、次期分を前倒しして付与することも話し合ってみてください。

（2）雇用調整助成金の活用

8月16日現在では、過去3ヶ月の売り上げ10%減という要件はそのままです。

この制度を利用される場合は、休業手当を支給しておく必要があります。中小企業で2/3、大企業1/2が保障されます。

（3）急ぎ対応しなければならない場合

雇用維持も難しい場合は、一時的に解雇し、失業保険を受給してもらう方法も検討せざるを得ない場合もあります。解雇予告の課題もありますので、その場合はご相談をお願いします。

大変な時です。助け合いながら、一陽来復を信じて、乗り切っていきましょう。





育児休業等給付のおさらい

～出生時育児休業給付金、育児休業給付金、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金の4種類について～

文責：杉山 友香

このたびの熊本地震により被災された皆さまに、心よりお見舞い申し上げます。日常が一変する中で、今も不安な思いを抱えながら過ごされている方々が多くいらっしゃると思います。一日も早く、安全で穏やかな生活が戻ることを願っております。

こうした状況の中でも、事業や生活を支える各種制度の情報を分かりやすくお届けすることが、私たち社会保険労務士の役割であると考えております。今回の事務所だよりでは、子の出生や成長に合わせて利用できる「育児休業等給付」について取り上げました。具体的には、出生直後の休業を対象とした出生時育児休業給付金、一般的な育児休業期間に支給される育児休業給付金、子育て中の親に対する経済的支援を目的とした出生後休業支援給付金、そして職場復帰後の2歳未満の子の短時間勤務を支援する育児時短就業給付金の4種類です。

給付金名	支給条件	支給額
育児休業給付金	1歳未満の子どもを育てるために育児休業を取得	休業前の給与の67%
出生時育児休業給付金	子どもの出生後8週間以内に育児休業を取得	
NEW 出生後休業支援給付金	両親とも育児休業を取得	上記に13%上乗せ
NEW 育児時短就業給付金	2歳未満の子どもを育てるために時短勤務を実施	時短勤務中の給与の10%

※支給条件と支給額には、詳細な条件があります。

※出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金は全ての世代や企業の皆様から拠出いただく子ども・子育て支援金が充てられます。本日は、2025年4月に施行された出生後休業支援給付金についてお問い合わせが増えており、注意事項を下記にお伝えします。

- ① 夫…子供の出生後8週間以内、妻…産後休業8週間以内に、夫も妻もともに14日以上の育児休業等を取る場合(最大28日まで)、育児休業給付金や出生時育児休業給付金に上乗せされて支払われる給付金とです！
※よくあるパターン：男性が1週間程度の育児休業では、こちらの給付金は申請できません！
- ② 夫(被保険者)…妻が無職や自営業(フリーランス)、公務員であっても夫本人は受給できます
妻(被保険者)…夫が自営業者や公務員、夫から暴力を受けている、死亡等であっても妻本人は受給できます
※片方のみ受給 OK！夫婦(両親)ともに育児休業を取得(共働き)していないと受給できないわけではありません！



これらの制度は、働く方が安心して育児に専念できるよう設計されており、休業の取得状況や就業形態に応じて柔軟に利用できます。制度内容は改正が続いているため、申請のタイミングや要件確認が重要です。

皆さまの不安や負担を少しでも軽減できるよう、今後も最新情報をお届けし、相談対応に努めてまいります。