

# 異常時・災害時等における障害休暇、り災休暇について 的確に判断されるように 制度を理解しておこう！！

昨年の冬期に大雪に伴う雪害による交通遮断により、通勤することができず、就業規則第77条に定める「障害休暇」及び「り災休暇」に該当すると思われるにも関わらず、適用の判断がされずに、年休の懲滞がされたとの実態がありました。

## 障害休暇・り災休暇の適用のポイント

- ・障害休暇・り災休暇ともに就業規則、労働条件に関する協約や通達に則り取り扱う。
- ・通達は、本社・支社が必要の都度出すもの。
- ・適用の判断は箇所長が行う。(判断が難しい場合は、支社が判断する場合もある)

## 障害休暇適用の条件

- ・申請している通勤手段・通勤経路が不能な場合に、会社が認めた代替手段によることになり、その手段も不可となれば更に別の手段を探すことになる。**継続して出勤の意思を示すことが必要。**
- ・年休を取得する意思表示があれば「年休」としての勤務処理となる。

**ここが重要!**

## り災休暇の適用の条件

- ・り災証明書は事後発行となることから、別の休暇から、り災証明に振り替えることがある。
- ・り災の「おそれ」でも遡って適用することはあり得る。「おそれ」の場合の判断は難しいため、写真などを参考とする。
- ・災害救助法の適用も判断材料とするが、適用地域を一律で適用するものではない。

# 適切に障害休暇・り災休暇が認められるよう 東日本ユニオンは取り組んでいきます！！