

『 休業手当 』

今月のテーマは、「休業手当」です。

● 労働基準法第26条「休業手当」の条文

『使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない』

● 本条の趣旨

労働基準法第26条（以下「本条」といいます。）の趣旨は、使用者の責に帰すべき事由によって、労働者が就業できなかった場合、当該休業期間中、平均賃金の6割以上の休業手当の支払いを使用者に義務づけることにより、当該休業による賃金額の低下及び労働者の生活の不安定さの緩和を目的としています。

● 使用者の責に帰すべき事由とは

学説、裁判例において、本条における「使用者の責に帰すべき事由」の解釈は、民法536条第2項（注）における「債権者の責に帰すべき事由」の内容（「故意、過失又は信義則上これと同視すべき事情」と解されている。）よりも広く、民法上は使用者の帰責事情とならない経営上の障害も天災事変などの不可抗力に該当しない限りは当該帰責事情に含まれるとされています。

（注）民法536条第2項

債権者（使用者）の責に帰すべき事由によって債務（労働義務）を履行することができなくなったときは、債務者（労働者）は、反対給付を受ける権利（賃金請求権）を失わない。この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

● 具体例：資材、事業場設備等の欠乏又は欠陥による休業

使用者の責に帰すべき事由について、いくつかの具体例を紹介します。

資材、事業場設備等の欠乏又は欠陥による休業は、営業設備の範囲内の事故であり、原則として使用者の責に帰すべき事由による休業であると解されています。

具体例として、親工場からのみ資材資金の供給を受けて事業を営む下請工場において、親会社自体が経営難のため資材資金の獲得に支障を来たし、下請工場が所要の供

給が受けることができずに休業したようなケースです（昭 23. 6. 11 基収 1998 号）。

- 具体例：法令を遵守することによって生ずる休業

法令を遵守することによって生ずる休業は、事業内設備の欠陥というよりむしろ事業外部の不可避的な事由により生じたものであることから、使用者の責に帰すべき事由による休業ではないと解されています。

具体例として、労働安全衛生法第 66 条の規定による健康診断の結果に基づいて使用者が労働時間を短縮させて労働をさせたときは、使用者は労働の提供の無かった限度において賃金を支払わなくても差し支えないと解されています。ただし、使用者が健康診断の結果を無視して労働時間を不当に短縮もしくは休業させた場合には、本条の休業手当を支払わなければならない場合もあると解されています（昭 23. 10. 21 基発 1529）。

- 具体例：一部ストライキによる休業

労働組合が争議をしたことにより、同一事業場の当該労働組合以外の労働者の一部が労働を提供し得なくなった場合にその程度に応じて労働者を休業させることは差し支えないと解されています。

一方、当該労働組合以外の労働者を就業させることが可能であるにもかかわらず、使用者がこれを拒否して休業させた場合は、使用者の責に帰すべき事由による休業に該当すると解されます（昭 24. 12. 2 基収 3281 号）。

- 具体例：予告無しに解雇した場合の休業手当

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならないとされていますが（労働基準法第 20 条）、例えば、ある使用者が同法に対する無関心のために予告することなく労働者を解雇し、また、労働者は、当該解雇が有効であると思ひ離職後相当日数を経過してから他の会社に勤務し、相当日数が経過した後、当該事実が判明したケース。

上記ケースでは、使用者の行った解雇の意思表示が解雇の予告として有効であると認められ、かつ、その解雇の意思表示があったために予告期間中、労働者が休業した場合には、使用者は解雇が有効に成立する日までの期間、休業手当を支払わなければならないと解されています（昭 24. 7. 27 基収 1701 号）。

- 休業とは

休業とは、労働者が労働契約に従って、労働の意思をもっているにもかかわらず、その給付の実現が拒否され、又は不可能になった場合をいいます。したがって、使用者が事業の全部又は一部を停止させる場合にとどまらず、特定の労働者に対し、

その意思に反して、就業を拒否するような場合も含まれます。

なお、休業は全一日のみならず、一日の所定労働時間の一部のみの休業も含まれます。

- 休業期間について

休業期間中に労働協約、就業規則又は労働契約により休日と定められている日がある場合には、その日については、使用者に休業手当の支払い義務は生じないと解されています（昭 24. 3. 22 基収 4077 号）。

- 平均賃金の 100 分の 60 以上とは

本条によって支払うことを義務づけられている休業手当は、平均賃金の 100 分の 60 以上ですが、残りの 100 分の 40 について、労働者が使用者に請求した場合、当該部分については、本条によって強制されません。

また、一労働日の一部を休業した場合には、労働した時間の割合で既に賃金が支払われていたとしても、その日につき、全体として平均賃金の 100 分の 60 に相当する額に満たないときには、その差額を支給しなければ、本条違反となります。

- 休業手当の支払時期

休業手当は、労働基準法第 11 条の賃金に該当することから、その支払については、同法第 24 条規定が適用され、休業期間の属する賃金算定期間について定められた支払日に支払わなければならないと解されています（昭 25. 4. 6 基収 207 号）

- 本条違反

本条の規定に違反して休業手当を支払わない使用者は、30 万円以下の罰金に処せられます。

また、休業手当を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求によって、その未払金と同一額の付加金（労働基準法第 114 条）（注）の支払いを命ずることができるとされています。

（注）付加金とは

労働者にとって重要である解雇予告手当、休業手当、時間外・休日・深夜労働の割増賃金、年次有給休暇の賃金の支払いを使用者が行わない場合に、労働者の請求により裁判所は使用者に対して未払金と同一金額の付加金を支払うように命ずることができる旨の規定。

（参考文献等）

- 労働法全書平成 26 年版：財団法人労働行政研究所編（労働行政）

- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編
（日本評論社）
 - 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
 - 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
 - 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
 - 採用から退職までの法律知識：安西愈著（中央経済社）
 - 賃金・賞与・退職金Q&A：峰隆之（労務行政）
-
- プロフィール
特定社会保険労務士 佐藤 敦
平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録