

労働相談事例：休業手当が支払われない

○相談内容

パートとして週に5日間勤務しています。先日、上司から突然、「来月は週3日の勤務をお願いします。」と言われました。給与が減るので困る、補償してもらえないか、と伝えましたが、「親会社の業績悪化が原因のため仕方ない。再来月からは元どおり勤務してもらおうから。」と、取り合ってもらえませんでした。どうしようもないのでしょうか。

○回答

労働者が労働契約に従って労働の用意をなし、しかも労働の意思があるにも関わらず、労務の提供が拒否される、又は不可能となることを「休業」と言います。

使用者の責に帰すべき事由によって休業する場合、民法第536条第2項により、労働者は反対給付である賃金全額を請求する権利があるとされています。しかし、実際に全額の支払いをさせるためには最終的に民事訴訟によらなければならないことから、労働者の生活の最低保障を図るため、労働基準法第26条により、使用者の責に帰すべき事由による休業については、「休業手当」として平均賃金の100分の60以上を支払うことが、使用者に義務付けられています。

なお、1. その原因が事業の外部より発生した事故であること、2. 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること、という2つの要件を満たす場合は、不可抗力による休業として、使用者に休業手当の支払義務が生じません。例えば、地震や台風等の天災事変等により、事業場の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果労働者を休業させる場合などには、休業手当の支払義務が免除されることがあります。ただし、個別の事案ごとに、被害の状況や、使用者としての休業回避の具体的努力などを総合的に勘案して判断する必要があるため、また、交通機関の運休などの事情から自主的に休業を行なったなどの場合には、不可抗力とみなされない場合もあります。

御相談のケースのように、使用者側に起因する経営上の理由による休業は、一

一般的に使用者の責に帰すべき事由に当たるとされています。今後の対応としては、上記の内容を参考にし、使用者に対し休業手当の請求を行なってください。使用者が応じない場合は、労働基準監督署で「申告」の手続きを行い、使用者への指導を求める方法が考えられますが、本人確認のため一度は労働基準監督署を訪ねる必要があります。

(補足 1)

1日の一部のみ休業となった場合でも、その日の全体として平均賃金の100分の60に相当する金額を支払わなければならないが、実際に勤務した分として支払われた賃金が平均賃金の100分の60に満たない場合は、その差額を支払わなければならない。

(補足 2)

新型コロナウイルス感染症に関連して休業させる場合でも、使用者の自主的判断により労働者を休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由」に当たり、休業手当を支払う必要がある。ただし、労働者が自主的に休む場合や、労働者が新型コロナウイルスに感染したために休業させる場合は、休業手当を支払う必要はない。(詳しくは、厚生労働省のホームページを御覧ください。)