

休めと言われた

- ・「不況で仕事がないので、しばらく休んでくれ」と言われた。
- ・親会社からの部品調達が間に合わず、3日間操業が半日に短縮され、給料が半分しか払われない。
- ・台風で工場が壊れ、1か月間の休業となったが、この間の給料はどうなるか。

◆ 基本のきほん

使用者と労働者の間で結ばれている労働契約は、通常は特定された日の特定された時間に労働者が労働を提供し、使用者はその労働の対価として賃金を支払うという契約です。双方はこれを誠実に履行する義務があります。労働者が契約で労働を提供しなければならない日に、病気のため労働を提供できなければ、使用者はその日の賃金を支払う必要はありません。これを「ノーワーク・ノーペイの原則」と言います。

逆に会社の都合などにより、一部の労働者を休業させたり、会社を一斉に休業させたりすることがあります。これを操業短縮や一時帰休などと言いますが、景気の低迷期に減産体制に移行し、会社の経営悪化を避けるためにこのような方法が取られることがあります。このような場合、労働者は労働契約上労働義務があるにもかかわらず、労働ができなくなります。「ノーワーク・ノーペイの原則」から言うと、一見労働がないので使用者は賃金を払わなくて良いように思えます。

休業中の賃金はどうなるか

民法第536条第2項は、「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。」とし、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くなった場合は、反対給付である賃金を受ける権利があると規定しています。

しかし、この民法の規定は、労使間の特約で排除することも可能であり、また実際に全額を支払わせるためには、最終的には民事訴訟によらなければならないことになるので、労働者の保護に十分であるとは言えません。

そこで、労働基準法（以下、「労基法」という）第26条は、「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。」と規定し、強行法規をもって、労働者の平均賃金の100分の60以上を保障しています。

民法の規定に比べ、平均賃金の100分の60の保障では労働者にとって不利のように思えます。しかし、労基法の規定は民法の規定を排除するものではなく、また労使間で民法の規定を排除する特約がある場合でも、平均賃金の100分の60までは保障されます。

◆ 確かめましょう

休業させる理由はなんですか
休業期間は決まっていますか
休業手当は支払われますか
休業手当は平均賃金の60%以上ですか
使用者に退職を迫るような態度が見られませんか

◆ こんな対処法があります！

休業を通告されたら

休業の理由をはっきりさせる必要があります。休業の理由が使用者の責に帰すものか否かにより、休業手当が支払われるか否かが決まります。それにより今後の対処法も変わってきます。

使用者の責に帰さない事由の場合は、休業手当は支払われませんので、このまま就業を継続するかどうかについて判断しなければならない事態になることも考慮しておく必要があります。

このような場合に、会社として何らかの補償措置が取れないか、話し合ってみることも必要です。

使用者が労働者を自主退職に追い込む手段として、休業を通告する場合もあります。

このような場合、自ら「辞める」と言わない強い意思を持つ必要があります。また、使用者に休業手当を支払うよう請求し、使用者が支払いを拒否するようであれば、ノウハウ集NO.26「納得できない、こんな解雇」の対処法を参考に解決を図りましょう。

休業手当が支払われるのは

休業手当は、休業事由が使用者の責に帰すべき場合に支払われます。

民法に規定している「債権者の責に帰すべき事由」とは、債権者の故意・過失、又は信義則上これと同一視すべき事由とされています。しかし、労基法に規定する「使用者の責に帰すべき事由」は、それよりも広い概念であり、使用者の故意・過失による休業はもとより、経営・管理上の障害による休業を含み、天災地変、もしくはこれに準ずる程度の不可抗力による休業以外のものは、使用者の責に帰すべき休業に該当するとされています。

【判例 ノースウエスト航空事件 昭和62.7.17 最高裁第二小法廷判決】

次のような場合、休業手当を請求できます。

- (1)使用者の故意又は過失による休業
- (2)仕事がない、製品が売れない、資金調達が困難など、経営不振による休業
- (3)資材の不足による休業
- (4)会社の設備、工場の機械の不備・欠陥による休業
- (5)従業員不足による休業
- (6)親会社の経営不振による休業

こんな場合は休業手当は請求できない

使用者の責に帰さない事由による休業の場合は、使用者は休業手当を支払う義務を負いません。次のような場合、休業手当を請求しても認められないでしょう。

天災地変など不可効力による休業

台風により工場が倒壊し使用不能になるなど、使用者の努力ではいかんともし難い休業の場合です。しかし、雨天による休業の場合でも、それが自然現象だという理由だけで、一律に不可効力による休業であるとみなされるわけではなく、個々のケースについて、使用者に帰責事由がないかどうか判断されます。

法律を遵守することにより生ずる休業

法律の定めによる休業は、使用者の責に帰すべきものではないとされています。労働安全衛生法による健康診断の結果、労働者を休業させるなどが、これに当たります。

一部労働者のストライキによる休業

これについては、見解が分かれます。厚生労働省通達によると、一部労働者のストにより、残りの労働者を就業させることができなくなった場合、ストは労働者の権利の行使であり、使用者がいかにスト回避の努力をしても最後は避けられないものだから、使用者の責に帰さないものとしています。なお、このような場合でも、残り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、それをせず単に残りの労働者の就業を拒否したような時は、使用者の責めに帰すべき事由になり、使用者は休業手当の支払いを免れません。

使用者の工場を閉鎖（ロックアウト）することによる休業

使用者の正当な争議行為の範囲内であれば、それは使用者の責に帰すべきものではないとされています。正当な争議行為かどうかは、労働争議における労働者側の争議行為の対抗手段として相当かどうかにより判断すべきであるとされています。ロックアウトすべてが、賃金支払義務を免れるわけではありません。

休業手当の計算方法は

休業手当の支払いは、休業期間中について平均賃金の100分の60以上です。平均賃金は、労基法では、休業手当のほか解雇予告手当や年休の賃金などの計算の際にも使われます。労基法第12条にその定義と計算方式が定められています（詳しくは、ノウハウ集 No. 9「平均賃金の計算方法」をご覧ください）。

平均賃金の計算方法

月給制の場合

平均賃金は、該当すべき事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金総額をその期間の総日数（暦日）で除した金額とされています。

賃金が日給もしくは時給の場合

平均賃金は、該当すべき事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金総額をその期間の労働日数で除した金額の60%ととを比べて、金額の高い方とされます。

算出した平均賃金をもとに、休業手当は次のとおり計算します。

$$\text{平均賃金} \times \text{休業日数} \times 0.6$$

一部時間の休業の場合は

資材の調達が間に合わないなどの理由で、1日（8時間労働）のうち半日（4時間）を休業する場合はどうなるのでしょうか。休業手当は、労働者の最低生活を保障するために設けられた制度であり、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、平均賃金の6割以上を補償するものであるところから、現実には働いた時間（4時間）に対して支払われる賃金が、平均賃金の6割より少ないときは、その差額を休業手当として支払わなければなりません。それより多いときは、休業手当を支払う必要はありません。