

7

休業手当, 出来高払制の保障給等

出題年

平 23, 24, 26, 27, 28, 29

13
肢

1 休業手当

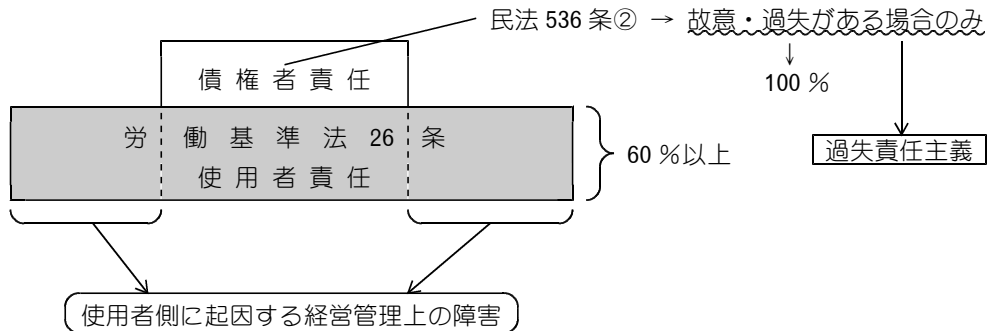
使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

使用者責任	該当項目
使用者責任に該当するもの	①親工場の経営難から下請工場が資材、資金の獲得ができずに休業した場合、②原料の不足、事業設備の欠陥により休業した場合等
使用者責任に該当しないもの	①天災事変による休業、②法令に基づいて行うボイラー検査のための休業、③労働安全衛生法の規定による健康診断の結果に基づく休業や労働時間の短縮、④正当なロックアウトによる休業、⑤休電による休業

POINT

- 1 「使用者の責めに帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」より広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解されている（判例）。

<使用者責任と債権者責任>



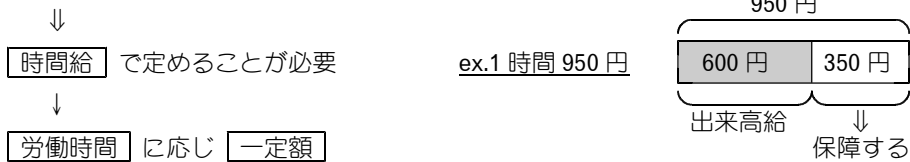
- 2 労働組合の争議行為により、組合員以外の者が労働できなくなった場合、その程度に応じて労働者を休業させることは差し支えないが、限度を超えて休業させた場合（就業可能であるのに、拒否した場合など）には、使用者の責めに帰すべき事由に該当する。
- 3 休業は、全1日の休業である必要はなく、1日の一部を休業した場合も含まれる。この場合、現実に就労した時間に対して支払われる賃金が、平均賃金の100分の60に相当する金額に満たない場合は、その差額を休業手当として支払わなければならない。

- 4 就業規則等で休日と定められている日については、休業手当の支払は不要。
- 5 休業手当は、労働基準法上の賃金であり、賃金支払いの 5 原則が適用される。
- 6 労働安全衛生法 66 条の規定による健康診断の結果、私傷病のため医師の証明により、使用者が休業を命じ、又は労働時間を短縮させて労働させたときは、使用者は労働の提供がな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。
- 7 派遣中の労働者の休業手当について、使用者の責めに帰すべき事由があるかどうかの判断は、**派遣元**の使用者についてなされる。したがって、派遣先の事業場が不可抗力によって操業できない場合であっても、派遣元の使用者について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて判断し、その責めに帰すべき事由に該当するかどうかを判断する。

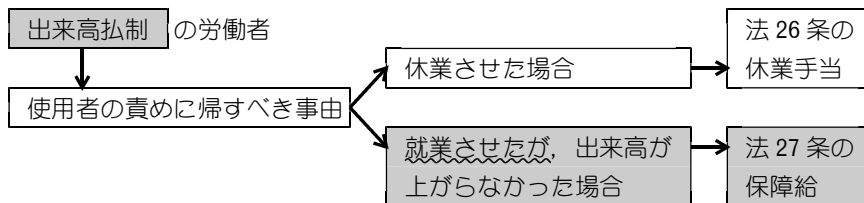
2 出来高払制の保障給

出来高払制その他の**請負制**で使用する労働者については、使用者は、**労働時間**に応じ**一定額**の賃金の保障をしなければならない。

<出来高払制の保障給>



- POINT** 1 保障給の額についての規定はないが、労働者が現実に就業している場合に、少なくとも平均賃金の 100 分の 60 程度を保障すれば、出来高払制の保障給の規定に違反していることにはならない。
- 2 出来高払制その他の請負制で使用する労働者が、使用者の責めに帰すべき事由によって休業する場合は、法 27 条の出来高払制の保障給ではなく、法 26 条の休業手当を支払わなければならない。



- 3 出来高払制の労働者が、労働者の責めに帰すべき事由により就業しなかったときは、使用者には賃金の支払義務はない（保障給も不要）。