

Q 大雨が原因の断水による休業は、休業手当を支払わなければならないか

A

(1) 休業手当の支払い義務

従業員に休業を命じる場合に考慮しなければならない事項として、労基法 26 条の「休業手当」があります。同条では、「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。」と定めています。

ここでいう「休業」とは、従業員が労働契約に従って労働の用意をし、しかも労働の意思を持っているにもかかわらず、その給付の実現が拒否され、または不可能となった場合をいいます。したがって、事業の全部または一部が停止した場合のほか、特定の従業員に対して、その意思に反して、就業を拒否するような場合が含まれると解釈されていますから、例えばパートタイマーにのみ休業を命じる場合でも休業手当の支給の対象となります。

(2) 休業手当の支払義務が発生する使用者の責に帰すべき事由

次に、大雨が原因の断水による休業が「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するのかが問題となります。

民法では、債権者の責に帰すべき事由による休業の場合、債務者は反対給付（賃金の全額支払い）を受ける権利を失わないとされています（民法 536 条 2 項）。

一方、労基法 26 条では、使用者の責に帰すべき事由によって従業員に休業させる場合は、平均賃金の 6 割を支払わなければならないと定められています。

民法と労基法の規定の違いは、民法により賃金を全額支払わなければならないのは、「使用者の故意・過失またはこれと同視し得る場合」とされているのに対し、労基法では、労働者の生活の最低保障を図るため、「使用者の責に帰すべき事由」を民法の「債権者の責めに帰すべき事由」よりも広く捉え、天災地変等の不可抗力以外の休業を「使用者の責に帰すべき事由による」休業として、平均賃金の 6 割以上の休業手当の支払いを義務付けているという点です。

したがって、労基法 26 条の規定する休業手当を支払わなければならない

使用者の「責に帰すべき事由」とは、使用者の故意、過失のみならず、例えば、原材料や資材を調達できない、経営難により資金・資材獲得が困難などの場合も含まれ、これらの場合には休業手当の支払いが必要となります。

同条の行政解釈でも、「親会社からのみ資材資金の供給をう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し、下請工場が所要の供給をうけることができずしかも他よりの獲得もできないため休業した場合」も、「使用者の責に帰すべき休業に該当する」と示されています（昭 23.6.11 基収 1998 号）。

(3) 大雨が原因の断水による休業にも休業手当の支払いは必要

大雨も自然災害（天災）であるとはいえるものの、労基法が想定している天災地変とは、これにより事業所が全半壊するなど、事業の実施に壊滅的な影響を与える場合と考えられ、そのような状況にないときは休業手当を支給する必要があります。