

労働法の基礎講座

第31回



【休業】休業手当

使用者の責に期すべき事由により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、労働者に対して休業手当を支払わなければなりません。

使用者の責に帰すべき事由

- 使用者の責に帰すべき事由とは、①使用者の故意、過失又は信義則上これと同視すべきものよりも広く、②不可抗力によるものは含まれません。
⇒ 使用者として不可抗力を主張し得ない一切の場合が包含されます。
- 使用者の責に帰すべき事由に該当する例・該当しない例を挙げると以下ようになります。

該当する例 (休業手当が必要)	資材、設備等の欠陥、受注の減少、資金難など経営上の障害により労働者を休業させる場合
	懲戒事由に該当する可能性がある労働者を、処分決定までの間自宅待機させる場合
該当しない例 (休業手当は不要)	自然災害により事業場が操業できないため、労働者を休業させる場合
	労働者が個人的事情により休職する場合
	就業規則等に基づく懲戒として労働者を出勤停止とする場合

休業手当の額

- 休業手当の額は、1日について平均賃金（第8回参照）の60%以上としなければなりません。
- ※ 休業手当は、雇用形態にかかわらず全ての労働者が対象となります。





所定労働日の一部だけ休業させた場合はどうなるのか？

- その日に実際に労働した時間に対する賃金額が休業手当の額（平均賃金の60%）を下回っている場合は、差額を支払う必要があります。

※ 所定労働日とは、労働契約に基づき労働が予定されている日をいいます。



雇用仲介アプリで単発で依頼した仕事を、キャンセルした場合は？

- 雇用仲介アプリを利用した短時間・単発の労働契約（いわゆるスポットワーク）であっても、一般の労働契約と同様に、「労働者が使用者に使用されて労働すること」、「使用者がその労働に対して賃金を支払うこと」を労働者と使用者が合意することによって、契約が成立します。
- 面接等を経ずに先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、労働者が求人に応募（＝マッチングが成立）した時点で労働契約が成立するものと考えられます。
- 労働契約成立後に、使用者の都合で丸一日仕事をキャンセルした場合や、仕事の早上がりをさせた場合は、休業手当を支払う必要があります。

（参考）[厚生労働省パンフレット「『スポットワーク』の労務管理」](#)

