

労働基準法（休業手当）

第 26 条 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。

（民法第 536 条第 2 項も参照必要）

*平均賃金とは…労働基準法第十二条の抜粋

第 1 項 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。

第 2 項 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

◆「使用者の責に帰すべき事由」とは？「天災事変による不可抗力」とは？

非常に判断が難しいのですが、事由ごとに分類します。

1. 休業手当支払いが不要の場合

① 地震及び津波による事業所の消滅。

② 仕入先事業所の消滅による原料・資材調達の不能。

ただし、企業ごとに判断する必要があります。判断材料として；

仕入先への依存の程度、輸送経路の状況、代替手段の有無、発生からの期間、休業回避のための具体的な努力等を勘案します。

③ 計画停電により出勤不能であるその時間帯又は操業停止による休業したその時間帯。

なお、計画停電の時間帯のみを休業とすることが経営上著しく不適当と認められるときは、計画停電の時間帯以外の時間帯を含めた休業についても支払不要

（労働基準局 通達 基監発 0315 第 1 号 平成 23 年 3 月 15 日より）

④ 放射能漏れに対する屋内待機勧告に基づく自宅待機、それに伴う操業停止

2. 休業手当支払いが必要な場合

① 事業場が倒壊などの直接被害を受けていない場合で、開店休業状態による休業（ただし、上記 1. ②の場合を除く）

② 余震、情勢不安等を懸念した自宅待機命令による休業

③ 計画停電により全日を自宅待機又は操業停止による休業（上記 1. ③なお書きを除く）

④ 放射能漏れの懸念に対する自発的な自宅待機命令による休業

⑤ 今後の景気悪化を想定した生産調整のための休業

*ただし、震災当日、業務停止、帰宅命令などで一部業務を行わなかった場合、その日の実働に対して支払われた賃金が、平均賃金の 60%以上になっていれば、震災当日の休業手当の支払いは不要です。

その他、事例ごとに検討が必要と思われます。