

休業手当の請求について

【質問】

工場に勤務していますが、親会社の業績不振で生産量が少なくなり、工場の生産調整の為に1ヶ月休むように言われましたが、その間給料をもらえないのでしょうか。

【答え】

使用者の都合により労働者を休業させた場合には、休業させた所定労働日について、平均賃金の**6割以上の手当（休業手当）を支払う**ことを使用者に義務づけています。（労働基準法第26条）

使用者の都合により労働者を休業させた場合とは、工場の焼失、機械の故障、原材料不足、資金難、生産過剰による操業短縮、監督官庁の勧告による操業停止、などが該当します。例えば親会社から資材の供給を受けて行っている下請工場が親会社の経営難によって資材や資金を調達できずに休業した場合であっても、使用者の都合により労働者を休業させた場合に該当するとされています。

しかし、地震や台風などの天災事変など不可抗力による休業の場合は使用者の責めにならないとされています。

なお**休業手当は賃金と同じ扱い**になりますので、決められた賃金支払日に支払いを受けることができます。

【ワンポイントアドバイス】

- 会社都合による休業の場合は理由を確認し、休業手当の請求をしましょう。
- 休業手当は、休業期間について支払われますが、労働協約、就業規則、又は労働契約により休日と定められている日については使用者の支払い義務はありません。
- 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否かの判断は、派遣元の使用者についてなされます。派遣先の事業場で派遣労働者を就業できない場合であっても、派遣元の使用者について別の事業場に派遣する可能性で判断されます。
- 平均賃金とはこれを算定すべき事由が発生した日以前3ヶ月間に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います。