

## 6 休業手当

**Q** 改装期間中は出勤しなくてよいといわれ、賃金が支払われなかった

**A** 使用者の都合による休業の場合は、休業手当の支払を要する

### 法律のポイント⇒

使用者の責に帰すべき事由により休業する場合は、休業期間中は平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならない。(労基法第26条)

### 解説

#### 平均賃金

労基法上の平均賃金とは、算定事由発生日以前3か月間にその労働者に支払われた賃金の総額を、その期間中の総日数で除した金額をいう。なお、最低保障、現物給与、算定期間から除くべき期間・日数・賃金など、その取扱いが労基則・告示により詳細に定められている。

#### 休業期間中の 所定休日

休業期間とは、使用者の責に帰すべき事由によって休業した日から休業した最終の日までであり、その期間中に含まれる所定休日は休業手当を支払うべき日数から除かれる。

#### 4時間勤務の 土曜日の休業

週のある日の所定労働時間が短く定められていても、その日の休業手当は平均賃金の60%以上の額でなければならない。

#### 半日休業

1日の一部のみ休業した場合にも、その日について休業手当を支払うことを要するので、現実に就労した時間に対して支払われる賃金が休業手当に満たない場合には、その差額の支払を要する。

#### 健康結果に基づく 休業・短縮勤務

労働安全衛生法66条による健康診断の結果に基づいて、休業あるいは短縮勤務を命じられた場合には、それが不当な取扱いでない限り、休業手当支払の問題は生じない。

#### 罰則

労基法26条違反は30万円以下の罰金

<参照条文> 労基法 26、120 (平均賃金：労基法 12 労基則 3、4 昭24労告5号)