

## 休業手当（労働基準法第26条）について

（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。

- 使用者の責めに帰すべき事由による休業とは、使用者が休業になることを避けるため社会通念上の最善の努力をしたかどうか判断の基準となります。言い換えると、不可抗力以外は使用者の責めに帰すべき事由に該当すると考えるべきです。
- 具体例では、天災事変による休業、電休による休業、法令に基づくボイラー検査のための休業等は、使用者の責めに帰すべき事由に該当しませんので、休業手当の支払いは必要ありませんが、次の場合は使用者の責めに帰すべき事由による休業となります。
- 使用者の責めに帰すべき事由による休業の具体例としては・・・
  1. 生産調整のための一時帰休
  2. 親会社の経営難から、下請工場が資材、資金を獲得できず休業
  3. 原材料の不足による休業
  4. 監督官庁の勧告による操業停止
  5. 違法な解雇による休業