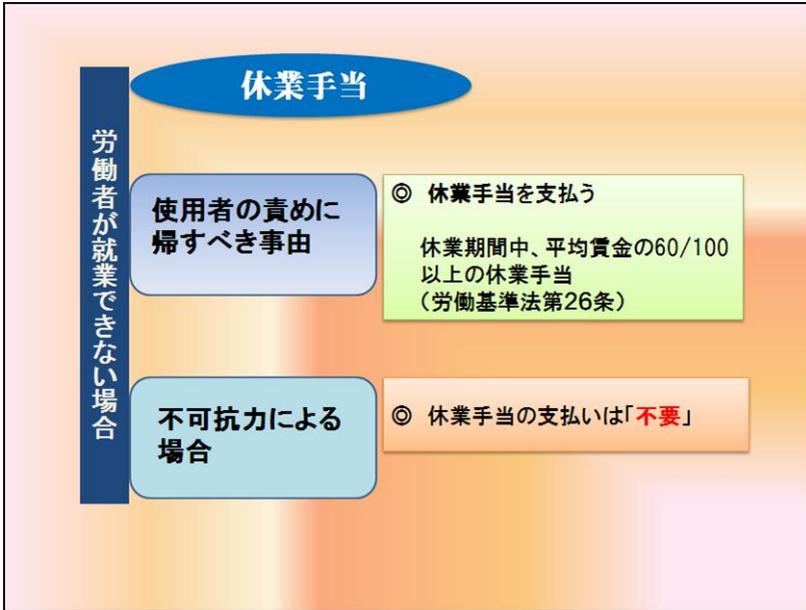


7-7 休業手当



「使用者の責め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の60以上の手当を支払わなければならない。」(労働基準法第26条)

この規定の趣旨は、「経営者として不可抗力を主張し得ないすべての場合」において、休業手当の支払義務を課すことにある。一方、使用者の故意、過失による休業の場合(民法536条2項に該当する場合)は、全額(100%)の賃金請求権が労働者に残る(\*)。

(\*) 労基法第26条の規定は、民法第536条2項の適用を排除しない。したがって、民法第536条2項に該当する場合、なお100%の賃金請求ができるのであって、請求権が60%に縮減することではない。

**休業期間中に得た収入**

休業期間中の労働者に他から得た収入があった場合、労働者には償還義務が生ずると同時に、使用者にも労基法第26条によって60%の休業手当の支払義務が生じていることから、同条(労基法第26条)は、「控除は4割までと定めた規定」と解すべきである(昭37.7.20最高裁二小「山田部隊事件」、昭62.4.2最高裁「あけぼのタクシー事件」とされる。