

## 派遣事業における休業手当 —天災事変による場合—

労働基準法第26条は、使用者の責による休業の場合平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなくてはならないと定めております。今回の東日本大震災のような天災事変の場合、派遣事業においてはどのような措置が必要か、行政通達、指針を基に考えてみたいと思います。

### ◆派遣先事業所が被災して操業できない場合

「派遣中の労働者の休業手当について、使用者の責に帰すべき事由があるかどうかの判断は、派遣元の事業者によってなされる。(略)派遣元の使用者について当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等も含めて判断し、その責に帰すべき事由に該当しないかどうかを判断することになる。(昭和61・6・6基発333号)」天災事変のような派遣先の「使用者の責に帰さない事由」により休業し、派遣就労を中止したとしても、自動的に派遣元の休業手当の支払義務がなくなる訳ではありません。派遣元が、社会通念上、他社での就業を見つけて派遣することが客観的に見て困難で、それ以上の努力は通常期待できない場合に不可抗力として休業手当の支払義務がなくなるということです。

### ◆派遣先は直接被害に遭わなかったが震災の影響で原材料、部品等が入荷せず派遣先が休業という場合

この場合、派遣先にとっても想定外で社会通念上不可抗力的であって、派遣先の責に帰すべき事由に該当せず、雇用主としての派遣元として労働者を他に派遣する最大の努力をしても派遣できないときは、不可抗力に準じた経営外部の事由による休業として休業手当の支払い義務はありません。

### ◆派遣先が震災の影響で事業規模が縮小され、社員だけで操業できるため派遣の受入を中止した場合

派遣先の経営判断による拒否のときは、派遣元として他に派遣就労させられない場合でも、派遣元と一体となった経営上の事由なので、派遣元は使用者の責に帰すべき休業として休業手当の支払いが必要となります。ただし、派遣元としては「派遣先指針」の趣旨に準じて、派遣先と派遣元の双方の責に帰すべき事由として休業手当の損失については、派遣先と協議して決定すべきでしょう。

## 年次有給休暇の比例付与 —労働時間の少ない従業員の有給休暇—

労働基準法では、1週間の所定労働時間が少ない従業員に対して、比例付与の有給休暇を与えることを規定しています。

付与される要件としては「1週間の所定労働時間が30時間未満であること」を前提として

- ① 1週間の所定労働日が4日以下
- ② 週以外の期間で所定労働日が定められている場合には、年間労働所定労働日数が216日以下であることが必要となります。

また、通常の有給休暇の付与要件である「雇入れ日から6ヶ月が経過し、所定労働日の8割以上の労働実績がある」という点は同様に適用されます。

### ◆付与日数の有給休暇日数

比例付与の有給休暇日数は、下表の日数以上であることが必要となります。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

正しい有給休暇の付与日数を把握し、対象労働者毎に管理することは、人事・総務担当者の重要な業務になります。

「慣れない仕事だから、分らない」「社内の人間と気が合わない」「本来的な仕事と違うから出来ない」「職場における言い訳は様々です。だからこそ、部下に業務を命ずる際には、「その仕事の重要性」「期限」、そして、「会社として、その業務を遂行した際の成果を期待している」ということも併せて指示することが重要です。

しかし、「気分が乗らない」という言い訳には注意が必要で、特に真面目な部下ほど、規模の大きい仕事を任せられたときに悪い結果を予想して尻込みし、すぐに取り掛かれず無駄な時間を過ごしてしまうからです。

そんなときに、業務を命令する立場の人間は、「一緒に取組む」「協議すること」という姿勢を見せることで、その業務に強い関心を持ってもらうことが大切です。

その業務に強い関心を持ってもらうことで、部下は安心して前向きに取り組むことができます。

