

Q 不景気のため、工場の製造ラインを数日間止めることになりました。その間休業日で働きたくとも働けないにもかかわらず、契約社員には休業日補償がないとのこと(正社員は70%の補償あり)。契約社員は休業日補償がなくても仕方ないのでしょうか。
(男性契約社員、30代)

契約社員も休業補償ほぎれるの？

連合がズバリ回答

サラリーマン のリアル事情

や、取引先との関係で原材料が確保できない場合、さらには労働者保護の観点から「使用者側に起因する経営・管理上の障害を含むもの」との最高裁判例もあります。

A 労働基準法第26条では「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、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」と罰則付きで義務づけています。
この「使用者の責」とは、不況の影響で仕事量が減少した場合

平均賃金の60%以上の休業手当は、正社員に限定されるものでなく、契約、パート、臨時、アルバイト、嘱託など名称にとらわれず、すべての労働者が対象となります。したがって、契約社員、パートタイマーの方でも使用者の責に帰する休業の場合には平均賃金の60%以上の休業手当を補償し

全ての労働者が対象

なければいけないことになりません。

ところで、正社員は70%の補償というのですが、これは労組との労働協約で法を上回る水準での補償をしているものと思われま

す。労働協約の適用範囲は労組との約束ですから組合員への適用となり。その協約で定めた水準を、同工場に直接雇用される全員に適用する就業規則に「70%の休業手当」と規定している場合には、契約社員の方にも正社員と同様70%の補償をする必要があります。しかし、就業規則に「休業手当70%」ということが明記されていない場合は、法で定める60%以上になります。

ともあれ、休業手当を支給しない場合には、使用者は労働基準監督署から指導されることになりま

すので、遠慮なく休業手当を請求することが出来ます。

サラリーマンの相談に日本労働組合総連合会の専門スタッフが答えします。はがきに質問、職業、年齢を明記し、〒100-8160 夕刊フジ報道部「サラリーマン サバイバル術」係、メールの場合はyufuji@zakzak.co.jpまで。匿名でも受け付けます。

派遣社員や業務請負(構内下請け)で働いている人たちの場合も同工場が「操業できないために、当該派遣先の事業所で就業させることができない場合であっても、使用者の責にならないとはいえず、派遣元が他の事業所への派遣等を含め、判断することになる」と厚生労働省は判断基準を示しています。

つまり、派遣元の使用者による「責に帰すべき休業」になりますので、派遣労働者を雇用する派遣元企業が平均賃金の60%の休業手当を支給しなければなりません。

(田島恵一 中央アドバイザー)

ちなみに、同工場で働いている