

「農業支援外国人適正受入サポート事業」情報 No8

外国人農業支援人材への休業手当

派遣労働者に休業を命じる権限は派遣元にあります。したがって、休業を命じるに当たって「使用者の責に帰すべき事由」があるか否かも、派遣元について判断されます。

特定機関等は、単に派遣先農家・農業法人が外国人農業支援人材の就労を拒否したことをだけをもって当該労働者を無給で休業させることはできず、特定機関等は、当該労働者に対し、平均賃金の60%以上の手当を支払わなければなりません。

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、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以上の休業手当を支払わなければならない。

(労働基準法26条)

使用者の責に帰すべき事由とは、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、「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られています。不可抗力については、「その原因が事業の外部により発生した事故であること」、「事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること」の二要件を備えたものでなければならないと解されており、具体的には、天災事変による休業、法令に基づくボイラー検査のための休業等は不可抗力であり、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。

何が不可抗力であるかについては厳格に判断されるため、農家・農業法人から外国人農業支援人材の就労を拒否された場合には、特定機関等は新たな派遣先を探す必要があります。探せないときには、一般的には、休業手当の支払が必要になります。

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次に挙げるケースがあります。

- 生産調整のための一時帰休
- 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
- 原材料の不足による休業
- 監督官庁の勧告による操業停止
- 違法な解雇による休業

派遣先の都合により就労拒否が行われ、派遣元が当該派遣労働者に休業手当を支払った場合には、派遣法第29条の2に基づき派遣先は派遣元に対して、休業手当等の支払に要する費用の負担等をする必要があります。