

12. 急なキャンセルに伴う休業手当

(Q12) 利用者から介護サービス利用日当日になって急にキャンセルの連絡が入った場合、ヘルパーにはその旨を伝えさえすれば良いのでしょうか？

(A12) 伝えるだけでなく、労働基準法第 26 条に基づく「休業手当」を支払わなければならない場合があります。

(解説)

利用者からキャンセルの連絡が入った場合、キャンセル料が発生するかについては個々の契約によりますが、ヘルパーに対する休業手当の支払義務は、雇用契約のいかんに関わらず、原則として発生します。ここでは、「休業手当の考え方」と「休業手当を支払う場合の注意点」を解説します。

1. 休業手当の考え方

休業手当とは、「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合に、この休業期間中、使用者が労働者に対し支払う「平均賃金の 100 分の 60 以上の手当」のことをいい、その趣旨は、「労働者の生活保障をするための規定」であるといえます。

この「使用者の責に帰すべき事由による休業」とは、キャンセルを理由としてヘルパーをお休みさせる場合で、しかも、他の利用者宅での勤務の可能性についてしかるべき検討を十分に行ったかどうか等当該労働者に代替業務を行わせる可能性等を含めて判断し、使用者として行うべき最善の努力を尽くしたと認められない場合をいうとされていますが、一般的にはどの程度まで努力を積み重ねれば最善の努力を尽くしたと認められるのかが明確でないため、キャンセルにより労働者を休ませる場合は、休業手当の支払義務が生じると捉えておくべきでしょう。

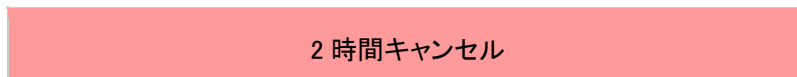
ただし、急なキャンセルが生じた場合であっても、次のような場合には、休業手当の支払いは必要ないとされています。

- (1) 使用者が当該労働者に対し他の利用者宅で勤務させる等代替業務の提供を行うこと
- (2) 就業規則の規定に基づく始業・終業時刻の繰上げ、繰下げによる勤務時間帯の変更を行うこと
- (3) 就業規則の規定に基づく休日の振替による労働日の変更を行い他の利用者宅で勤務させること

2. 休業手当を支払う場合の注意点

例: 1 日の所定労働時間が 2 時間で、時間給 1,000 円の就労と仮定した場合

- (1) 全部キャンセルの場合————— 1,200 円



$$@1,000 \times 2 \text{ 時間} \times 60\% = 1,200$$

- (2) 一部キャンセルの場合(実働労働時間分の賃金<休業手当)———— 1,200 円

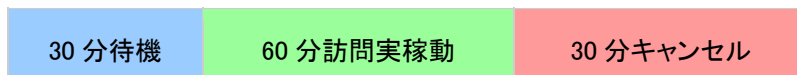


$$@1,000 \times 0.5 + @1,000 \times 1.5 \times 60\% = 1,400$$

となりますが、その日の休業手当は最大で 1,200 円なので、休業手当に満たない差額分 700 円を支払えばよい。

500 円(30 分待機分) + 700 円(差額分) = (1)の全部キャンセルの場合により 1,200 円支払えばよい。

- (3) 一部キャンセルの場合(実働労働時間分の賃金>休業手当)————— 1,500 円



@1,000 × 1.5 + @1,000 × 0.5 × 60% = 1,800 ではなくその日について、休業手当に満たない差額分はないので、1,200 円を超えるので、実働分 1,500 円支払えばよい。

(対応方法)

- ・急なキャンセルが生じた場合、他の利用者宅で勤務できる可能性はないか検討しましょう。
- ・急なキャンセルが生じたとしても、その日に支払うべき休業手当の額を上回る賃金が発生している場合は休業手当を支払う必要がありませんので、休業手当を支払うべきかどうかは、その都度計算しましょう。

→合わせてご覧ください

「雇用管理改善のための業務推進マニュアル 12. キャンセル時の対応と休業手当」