

**Q388. 使用者の責めに帰すべき事由による休業がなされた場合における休業手当（労基法 26 条）の支払義務は、労働協約、就業規則、個別合意により排除することはできませんか。**

労基法は労働協約、就業規則、個別合意に優先して適用されますので（労契法 13 条、労基法 13 条・92 条）、使用者の責めに帰すべき事由による休業がなされた場合における休業手当（労基法 26 条）の支払義務は、労働協約、就業規則、個別合意により排除することはできません。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎