

社労士相談Q&A

株式会社ヒューマンリソースみらい
社会保険労務士事務所みらい
代表取締役 荒木 康之



人事労務のよもやま話#2

Q.休業手当の計算方法を教えてください。

A:法律上は平均賃金の6割以上となっています。

前回のコラムからの続きとして、休業に関係する休業補償について考えてみたいと思います。新型コロナウイルスにより、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が発令されたことから、事業所を休業せざるを得ない状態が発生しています。また、事業所内で新型コロナウイルス感染者が発生したことで休業する例も出てくるでしょう。休業において、従業員に休業手当を支払わなければならない場合、計算方法をどうするかについては、意外と知られていませんでした。昨年の今頃のご相談で非常に多く寄せられたご相談が、休業手当の支払い方についてのご相談でした。またそれまでの間、私自身の経験上でも休業手当に関するご相談をほとんど受けたことがありませんでした。それだけに、休業しなければならないことは異例なことであり、休業手当の計算方法についてよく分からないとしても、不自然なことではありません。基本を知る機会にして頂けたら幸いです。

休業手当は労働基準法の第26条に以下のように定められています。『使用者の都合により、労働者を休業させた場合には、休業させた所定労働日について、平均賃金の60%以上の賃金(休業手当)を支払わなければならない』。

ここで「平均賃金」という言葉が出てきました。平均賃金についても労働基準法で定められており、原則として過去3か月間の賃金を合計して、その期間の総日数(歴日数)で割った金額になります。連休明けの5月6日から休業する場合に、月末締め翌月25日払いの事業所の場合であれば、2月、3月、4月の各月の賃金と歴日数から計算します。

■例1 原則の計算例

4月分(4/1~4/30)

賃金:基本給30万円、通勤手当1万円

3月分(3/1~3/31)

賃金:基本給30万円、通勤手当1万円、残業手当3万円

2月分(2/1~2/28)

賃金:基本給30万円、通勤手当1万円、残業手当2万円

平均賃金=(31万+34万+33万)÷(30日+31日+28日)÷11011円

原則があれば例外もあります。アルバイトのように、週5日勤務ではなく週に2~3日しか働かない場合には、原則で計算すると平均賃金がかかなり低くなってしまいます。そこで賃金が日給や時間給や出来高給の場合には、最

低保障として過去3か月間の賃金の総額を、その期間に働いた労働日数で割った金額の60%を最低保証とします。原則で計算した金額よりも、最低保障の金額が上回る場合には、最低保障の額が平均賃金となります。

■例2 最低保障の計算例

●アルバイトの日給6000円、通勤手当500円/日の場合

4月分(4/1~4/30、労働日数15日) 賃金:基本給9万円、通勤手当7500円

3月分(3/1~3/31、労働日数10日) 賃金:基本給6万円、通勤手当5000円

2月分(2/1~2/28、労働日数5日) 賃金:基本給3万円、通勤手当2500円

①原則の計算

$(97500円+65000円+32500円)÷(30日+31日+28日)÷2191円$

②最低保障の計算

$(97500円+65000円+32500円)÷(15日+10日+5日)×0.6=3900円$

①と②を比較すると、②が高いので、この場合の平均賃金は3900円になります。

休業手当は平均賃金の60%以上ですので、例1では11011円×60%÷6607円が1日当たりの手当額になります。これに休業期間中の所定労働日数を掛けた金額が休業手当になります。5月末まで休業した場合でその間の所定労働日数が18日である場合には、6607円×18=118926円となります。期間中の歴日数ではありませんのでご注意ください。例2のアルバイトが12日シフトに入っている場合では、3900円×12日=46800円となります。

労働基準法で定めている基準を上回る休業手当を支払うことは、もちろん可能です。雇用調整助成金のコロナ特例においては、実際に支払う休業手当の金額にかかわらず、最高額では日額15000円が支給されていました。この結果、法定を上回る休業手当が従業員に支払われることになったり、解雇せずに雇用を維持する効果が生まれています。財源も厳しい状況ではありますが、雇用調整助成金の効果が非常に大きいことを実感しています。まだまだコロナ禍は続きそうです。休業手当を雇用の維持に上手に活かして、経営に役立てて頂くことを願っています。

Profile

荒木 康之(アラキ・ヤスユキ)

上智大学経済学部卒業。小売業と外食業の経営に長くたずさわる。平成17年に横浜市中区に㈱ヒューマンリソースみらいを設立。社会保険労務士事務所みらいを併設。

人のつながりを大切にしながら、経営者も、従業員も、一人一人が生き活きた人生を送ることが出来るよう、「人と組織と社会のみらい」に貢献することを生き甲斐とする。全国の法人会、商工会議所、経済団体等において多数の講演実績があり、横浜中法人会で利用できるインターネットセミナーにも出演している。

著書「Q&A職場の労務トラブル対処法」セルバ出版 令和2年3月刊