

NEWS LETTER (労働社会保険)

今月のトピック

休業手当について

労働基準法26条において、労働者は働く用意があるのに「使用者の責に帰すべき事由」によって休業した場合、使用者は平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければならないことが定められています。

ここでいう「使用者の責に帰すべき事由」は、労働者の生活保障の観点から範囲が広く、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基準となります。

具体的には、自然災害などにより事業所が直接被災したことに伴ない休業せざるを得ない状況であれば使用者の責とはなりません。そういった不可抗力の事情がないものの会社の判断で休業とする場合は休業手当の支払義務が発生します。

民法536条2項においても類似の規定があり、会社が労働者を故意に休業させた場合などは賃金を100%保障しなければならない場合もあるので、都度判断が必要となります。

休業手当の金額について

労働基準法上の休業手当は、平均賃金の6割以上を支払う必要がありますが、1日の全てを休業とした場合と、1日の一部を休業とした場合とで考え方が異なります。

例えば、1日の平均賃金が10,000円、1日8時間労働であった場合、1日の全てを休業とした場合は6,000円以上の休業手当を支払う必要がありますが、一部労働した後に休業とした場合は、「平均賃金10,000円×60%－勤務した部分の賃金」となり、仮に労働した部分の賃金が5,000円の場合、1,000円以上の休業手当が必要ということになります。

平均賃金について

平均賃金は、休業手当を支払う際などに利用しますが、1日働いたときの賃金でない点に注意が必要となります。具体的には、原則として算定事由の発生した日以前3か月に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数（暦日数）で除した金額となります。出勤日数ではなく暦日数となっている点に注意が必要です。

（※出勤日数が少ないアルバイト等は最低保障の定めが適用されることもあります。）

一例として、賃金が月末締めの場合で、毎月賃金を30万円支給している労働者を会社都合で1月に休業させた場合は、10～12月の期間が対象となり、

平均賃金は $(30万円 + 30万円 + 30万円) \div (31日 + 30日 + 31日) = 9782.608\dots$ 円となります。また、労働基準法上の休業手当は平均賃金の6割以上のため、さらに60%を掛けた、5869.565\dots円以上となります。

3か月で働く日数が60日前後とすると、日額が15,000円前後のため半分以下となります。

ポイント

R6年能登半島地震について

厚生労働省では、震災による被災者の生活費を保障するために、労働者が失業していなくても失業保険を貰えるように特例措置を出しており、また、出勤していない労働者に会社が給与を支給した場合に、会社に対して助成金を支給するといった特例（雇用調整助成金の要件の大幅緩和）を用意しておりますので、詳細はお問い合わせください。