

## 休業手当関係

### Q 採用後直ちに自宅待機させ休業手当を支払う場合、平均賃金はどのように算定すればよいか

企業業績の低下を受け、新たに雇用する中途採用者を入社日から就労させることができず、自宅待機させることにいたしました。当社の都合によるものなので、休業手当を支払うべきと考えますが、算定の基礎となる平均賃金はどのように算出すればよいのでしょうか。

(東京都 A社)

### A 中途採用者を自宅待機させ、休業手当を支払う場合の平均賃金は、一定の賃金額が定められている場合にはその額により算定し、定められていない場合には、その日に、当該事業場において同一の業務に従事した労働者の1人平均の賃金額により推算する

回答者 三上恵美子 みかみ えみこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 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おいては、使用者は、休業期間中、当該労働者にその平均賃金の60%以上の手当を支払わなければならないとされています(労働基準法26条)。本条は、民法の一般原則が、労働者の最低生活保障について不十分である事実<sup>かんが</sup>に鑑み、強行法規である労働基準法によって平均賃金の60%までを補償するという趣旨の規定です。

したがって、使用者の責に帰すべき事由による休業[図表1]をさせた場合は、使用者は、その日の所定労働時間がたまたま短く定められていようと、1日の所定労働時間の一部のみの休業であろうと、労働者の休業期間中は、平均賃金の60%(一部休業の場合で、現実に就労した時間に対する賃金が平均賃金の60%

に満たないときはその差額)以上の休業手当を支払わなければならないとされています(昭27. 8. 7 基収3445)。また、就業規則にどのように定められていようと、前述のとおり休業手当を支払わなければならないとされています(昭23. 7.12 基発1031)。

#### 2. 一般的な平均賃金の算定方法

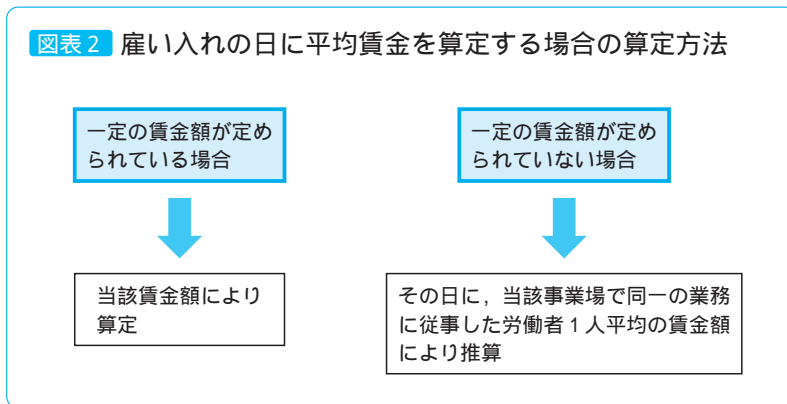
原則として、平均賃金は、算定事由発生日(賃金締切日があるときは直前の締切日)以前3カ月間に支払われた賃金の総額をその期間の総暦日数で除して算出します(労働基準法12条)。ただし、長期休業中や雇い入れの日に平均賃金の算定事由が発生した場合等には、都道府県労働局長が決定することとされています(労基法施行規則4条)。

図表1 使用者の責に帰すべき事由による休業

使用者の責に帰すべき事由による休業に該当するもの(例)	使用者の責に帰すべき事由による休業に該当しないもの(例)
経営障害(資材不足・資金難・輸出不振・不況等)による休業 予告なしに解雇した場合の予告期間中の休業( )	天災地変等の不可抗力による休業 争議行為による休業(社会通念上正当と認められるものに限る) 代休付与命令による休業

使用者の法に対する無関心のため、予告することなく労働者を解雇し、労働者もこれを有効であると思い、離職後相当日数を経過して他の事業場に勤務し、相当日数経過後当該事実が判明した場合について、その解雇の意思表示が解雇の予告として有効と認められ、かつ、その解雇の意思表示があったために予告期間中労働者が休業した場合は、解雇が有効に成立する日までの期間、休業手当を支払わなければならない(昭24. 7.27 基収1701)。

図表2 雇入れの日に平均賃金を算定する場合の算定方法



### 3. 採用内定と自宅待機の考え方

いわゆる採用内定については、一般に、入社時期を就労の始期として、一定の事由による解約権を留保した労働契約が成立したとみられる場合が多いとされています(大日本印刷事件 最高裁二小 昭54. 7.20判決等)。したがって、会社の都合によって就労の始期を繰り下げる、いわゆる自宅待機の措置をとる場合は、その繰り下げられた期間について労働基準法26条に定める休業手当を支給すべきものと解されます。

### 4. ご質問のケースの平均賃金の算定方法

ご質問の、中途採用内定者を自宅待機させる場合の平均賃金は、自宅待機の開始日が労基法施行規則4条の「雇入れの日」に該当しますので、同条の規定に基づき、都道府県労働局長が決定することとされています。

この場合、当該労働者に対し、一定の賃金額が定められている場合には、その額により算定し、定められていない場合には、その日に、当該事業場において同一の業務に従事した労働者の1人平均の賃金額により推算することとなります(昭22. 9.13 発基17)[図表2]。