

休業手当関係

Q 一時休業を行い休業手当を支払う場合、長期欠勤者の復帰直後の平均賃金はどう算定するか

一時休業を行うことになりました。休業日については平均賃金の60%の休業手当を支払いますが、社員の中に、半年ほど私傷病により長期欠勤し、最近復帰した者がいます。欠勤中は賃金は無給だったのですが、このような場合の平均賃金はどのように算定すればよいのでしょうか。 (東京都 A社)

A 復帰後の期間と支払われた賃金を基に平均賃金を算定する

回答者 宮里竹識 みやざと たけし 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. 休業手当について

「休業」とは、労働者が労働契約に従って労働を提供する準備をし、かつ、労働するという意思があるにもかかわらず、使用者に労働の提供を拒否され、または不可能となった場合をいいます。

労働者が休業する場合、その休業が使用者の責に帰すべき事由によってなされた場合には、使用者に平均賃金の6割以上の休業手当を支払う義務が生じます(労働基準法〔以下、労基法〕26条)。

また、「使用者の責に帰すべき事由」とは、使用者の故意・過失よりも広く、天災事変のような不可抗力の場合を除いて、使用者側に起因する経営・管理上の障害を含むとされています。そのため、生産調整のための一時休業や、資材・資金難による休業であっても休業手当の支払いを免れることはできません。

2. 平均賃金について

平均賃金とは、解雇予告手当(労基法20条)、休業手当(労基法26条)、年次有給

休暇の賃金(労基法39条)、災害補償(労基法76条、77条、79条から82条)、減給の制裁(労基法91条)を算定する際に、その計算の基礎として使用する1日当たりのおよその賃金をいいます。

平均賃金の具体的な算定方法は、以下のようになります。

(1) 原則的な平均賃金の算定方法(労基法12条1項)

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月間(1)の総暦日数}}$$

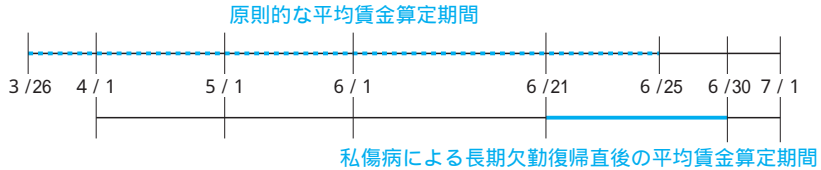
1：算定事由発生日は賃金が満額支給されないこともありますので、実務上は算定事由発生日の前日から3カ月間さかのぼることとなります。また、賃金締切日がある場合は、算定事由発生日の前日からではなく算定事由発生日の直前の賃金締切日からさかのぼった3カ月間となります(労基法12条2項)。

(2) 最低保障

賃金が日給制・時給制の場合などは、原則的な計算方法では、勤務日数によって平均賃金が異常に少額となることがあります。そこ

図表 平均賃金の計算例

事例：賃金月額30万円，賃金25日締，6月21日長期欠勤から復帰，7月1日休業開始，6/21～6/30の賃金10万円



区 分	算 定 期 間	平 均 賃 金
欠勤がなかった場合の原則的な算定方法	3カ月（3/26～6/25）	$\frac{900,000}{92} = 9,782円60銭$
私傷病による長期欠勤復帰直後の算定方法	10日（6/21～6/30） （ 3 ）	$\frac{100,000}{10} = 10,000円$

3 算定期間中に賃金締切日があっても，休業日前日までの期間で算定されます。

で，原則的な計算方法による額が次の計算方法による額を下回る場合は，次の額が平均賃金の最低保障額となります。

日給制・時給制・出来高払い制・請負制の場合

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{\text{算定期間中の実労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

月給制・週給制等と が併給されている場合

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{月給等の部分の総額}}{\text{算定期間中の総暦日数}} +$$

日給月給制で欠勤により賃金の減額があった場合（2）

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{欠勤しなかった場合に受けるべき賃金の総額}}{\text{算定期間中の所定労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

2：日給・週給・時給等と が併給されている場合， と異なる計算式が適用されます（昭30.5.24 基収1619）。

3. ご質問のケース

今回のケースは，私傷病による長期欠勤から復帰してすぐに一時休業となり休業手当を

支払うとのことですが，原則の算定方法を使うと平均賃金が著しく低額となってしまいます。そのため，労基法12条8項により厚生労働大臣の定める方法によって平均賃金を定めます。

この場合，復帰してから休業日前日までの賃金をその期間で除した額が平均賃金となります（昭25.12.28 基収4197）[図表]。

ご質問のケースのように，平均賃金の算定には原則的な算定方法・最低保障だけでは適切な平均賃金とならないケースが多数あります。雇い入れ後3カ月経過前に平均賃金の算定事由が発生した場合など，原則的な算定方法では平均賃金を求め難いケースでは，労働基準監督署に相談してみるのがよいかと思います。

また，今回の一時休業はどのような事由によるか定かではありませんが，会社の故意・過失または信義則上これと同視すべき事由により一時休業となった場合に，社員から請求があれば，労基法26条による平均賃金の60%である休業手当では足りず，民法536条2項により賃金全額の支払いが必要となる場合がありますので，ご注意ください。