

相談室 Q&A

休業手当関係

Q

新入社員を休業させる場合の休業手当はどのように計算すればよいか

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、当社でも一部の社員を休業させ、自宅待機としています。その中で、新入社員を休業させるケースもありますが、これまでに賃金を支給した実績がないことから、基本給の金額のみをベースに休業手当を計算し、支給していました。しかし、該当の新入社員から、「通勤手当や食事手当（1ヵ月ごとの定額）、残業代などが休業手当の算定に含まれないのはおかしい。差額を支給してほしい」との要望があり、こうした手当等は計算に含めるべきか、悩んでいます。また、そもそも当社の計算方法は正しいのでしょうか。なお、休業以前に3ヵ月以上の賃金の支給実績がある社員については、通勤手当、食事手当、残業代などを含めた実際の支給金額で休業手当を計算しています。

（大阪府 H社）

A

新入社員の休業手当の算定においても、他の社員と同様に基本給のほか通勤手当、食事手当、残業代などあらかじめ定められている一定額の賃金の額で計算すべきである。残業代については、あらかじめ労働条件として固定的に明示されている場合はその金額を、そうでない場合は配属先で同様の業務を行っている他の社員に対する残業代の支給実績を参考に算定すべきである

回答者 山崎有紀 やまさき あき 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. 休業手当の算定方法

労働基準法（以下、労基法）26条では、「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100分の60以上の手当を支払わなければならない」としています。平均賃金とは、算定すべき事由の発生した日以前3ヵ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数（暦日数）で除した金額をいいます（労基法12

条）。ただし、雇入れ後3ヵ月に満たない場合には、この期間は雇入れ後の期間とします（労基法12条6項）。

なお、平均賃金における「賃金の総額」には、臨時に支払われた賃金および3ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金ならびに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しません（労基法12条4項）。

2. 雇入れの日における平均賃金の算定

労基法施行規則4条において、「雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由の発生した場合の平均賃金は、都道府県労働局長の定めるところによる」としています。これに関連した行政通達（昭22.9.13 発基17）では、「雇入の日に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合には、当該労働者に対し一定額の賃金が予め定められている場合には、その額により推算し、しからざる場合にはその日に、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」としており、賃金の支給実績がなくとも、あらかじめ一定の賃金額が決まっている場合は、その総額を算定基礎とします。

3. 採用内定者の自宅待機に対する休業手当について

新規学卒採用内定者の就労始期を繰り下げて自宅待機とした場合の休業手当に関する行政通達（昭63.3.14 基発150・婦発47）では、「新規学卒者のいわゆる採用内定については、遅くも、企業が採用内定通知を発し、学生から入社誓約書又はこれに類するものを受領した時点において、過去の慣行上、定期採用の新規学卒者の入社時期が一定の時期に固定していない場合等の例外的場合を除いて、一般には、当該企業の例年の入社時期（4月1日である場合が多いであろう。）を就労の始期とし、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ことが多いこと。したがって、そのような場合において、企業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ときは、その繰り下げられた期間について、労働基準法第26条に定める休業手当を支給すべきものと解される」としています。

この場合における平均賃金は、自宅待機の開始日が「雇入れの日」に該当すると考えられ、あらかじめ賃金額が明確に定められている者については当該賃金額により、その他の者については自宅待機が採用内定者の一部に対して実施された場合には自宅待機とならなかった者の賃金額、自宅待機が採用内定者の全員に対して実施された場合には労働契約の成立時に参考的に示された賃金の額等により推算することになります（昭50.3.24 労働省労働基準局監督課長、賃金福祉部企画課長連名内翰）。

残業代については、あらかじめ固定残業代のように額が明確に定められている場合にはその額を算定基礎に算入します。そうでない場合には、新入社員と同様の業種に従事し、同様の報酬である既存社員に支給した残業代から算定することになります。ただし、例えば休業が継続しており、直近数カ月間に残業代を支払っていない場合には、実質的には残業代を含めた計算は不要と考えます。

4. ご質問への回答

休業手当の算定において、休業が発生した日以前の3カ月間に支払った賃金総額を基礎とした平均賃金を用いることとなりますので、賃金の支給実績がある社員に対して実施している基本給のほか通勤手当、食事手当、残業代などを含めた実際の支給総額で計算する方法で間違いありません。ご質問の賃金の支給実績のない新入社員を休業させる場合の休業手当についても、上述したとおり、基本給の金額のみで計算するのではなく、雇入れ決定時にあらかじめ支給が定められていた諸手当がある場合には、すべての手当を含む賃金総額で計算して支払う必要があります。