

休業手当の計算方法を教えてください。

Q、新型コロナウイルス感染拡大防止に伴い、事業を休業し従業員には休業手当を支払うことにしました。休業手当の計算方法を教えてください。

A、労働基準法において休業手当は平均賃金の6割以上の額を従業員に支払うとされ、休業の対象となった日数分を支払います。

平均賃金には「原則の額」と「最低保障額」とがあり、いずれか高い額の方を基準とします。

原則の額は「直近3カ月間の総支給額÷総歴日数」です。例えば、4月分であれば1・2・3月の給与の総支給合計額を総歴日数の91日で割って算出します。

一方、最低保障額は「直近3カ月間の総支給額÷総出勤日数×0・6」で算出します。最後に0・6を掛けるのがポイントです。給与が時給や日給で計算されている場合、労働日数が暦日数に対して少なくなり時給者は「最低保障額」の方が高くなる傾向にあります。

算出された「原則の額」と「最低保障額」を比較して高い額の方を平均賃金とし、その60%以上の額を休業手当として支払えばよいことになります。

なお、前述の期間に業務災害や産前産後、育児、介護などによる休業及び試用期間がある場合には、その日数と賃金を除きます。

支給対象となるのは、所定労働日の内で休業になった日だけです。4月の全日が休業であっても、30日間が休業手当の対象なるわけではありませんのでご注意ください。

※注1 今回は休業手当の計算方法を説明するために支給要件に関しては割愛しています。

※注2 休業手当支給事由は、原則として事業主都合による休業ですが、今回のコラムでは緊急事態宣言による自粛要請に伴う休業にも該当するものと解釈し説明しています。