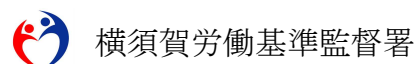


労働基準法の休業手当について



労働基準法第 26 条の規定により、会社側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により労働者を休ませた場合は、休ませた日について、平均賃金の 6 割以上の手当（休業手当）を支払わなければならないことになっています。

会社側の都合とは、事業経営者として不可抗力を主張できないすべての場合を含むと考えられています。

※ 平均賃金の計算方法

平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前の三か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。

◆ 基本的な計算方法

$$\textcircled{1} \frac{\text{算定期間中の賃金総額（控除前の金額）}}{\text{3 か月間の総日数（直前の賃金締切日から過去 3 か月間の暦日数）}}$$

◆ 日給制・時給制・請負給制の計算方法

上記①と下記②と比較し高い方の額

$$\textcircled{2} \frac{\text{算定期間中の賃金総額（控除前の金額）}}{\text{算定期間中に労働した日数}} \times 0.6$$

< 休業手当の計算 >

$$= \text{平均賃金} \times 0.6 \text{ 以上} \times \text{休業日数}$$

※ 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合 の注意点

<感染した方を休業させる場合>

新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

<感染が疑われる方を休業させる場合>

「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

また、発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

<新型インフルエンザ等対策特別措置法適用下で、協力依頼や要請などを受けた営業の自粛に伴う休業>

不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。

ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となる場合があります。