

休業手当（平均賃金の60%以上）の計算方法

労働基準法第26条では、使用者の責めに帰すべき事由により労働者を休業させた場合には、使用者は、その休業期間中、**平均賃金の60%以上の休業手当**を労働者に支払わなければならないとされています。

※ 新型コロナウイルス感染症により事業の休止を余儀なくされた場合等であっても、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします。

平均賃金とは？

※ 賃金締切日がある場合

① 原則

休業期間初日の**直前の賃金締切日から遡る3か月間**の「賃金の総額※1」を「総日数※2」で除した賃金です。

$$\text{平均賃金額} = \frac{\text{直前3か月間の賃金の総額（総支給額）}}{\text{直前3か月間の総日数（総日数）}}$$

※1 「賃金の総額」とは、残業手当、住宅手当、通勤手当等の各種手当が含まれた税金等を控除する前の総支給額です。（臨時に支払われた賃金、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金等は除きます。）

※2 「総日数」とは、所定労働日数ではなく、暦の日数です。



② 最低保障（日給・時給・出来高給の場合）

「賃金の締切日から遡る3か月間の賃金の総額」を「その期間中に労働した日数」で除した金額の60%

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{直前3か月間の賃金の総額（総支給額）}}{\text{直前3か月間の労働日数}} \times 0.6$$

①と②を比較して、高い方が平均賃金になります。

休業手当の計算（例）

賃金支払日 毎月末締め翌月20日支払	期 間	総日数（日）	支払日	総支給額（円）
休業期間 4月10日～30日	1月1日～31日	31	2月20日	225,000
	2月1日～29日	29	3月20日	213,000
	3月1日～31日	31	4月20日	200,000
休業期間中の所定労働日数 14日間	合 計	91	—	638,000

平均賃金：638,000円 ÷ 91日 = 7010.98901円

⇒ 7010.98円（小数点第二位未満を切り捨て）

休業手当：平均賃金（7010.98円） × 60% × 休業日数（14日間） = 58892.232円

⇒ 58,892円以上（円未満の端数は四捨五入）

休業手当・平均賃金を算定する場合の特殊な例

Q1 使用者の責めに帰すべき事由で、**早退させた場合**は休業手当の支払いが必要？

A1 早退させた日の賃金額が**平均賃金の60%を下回る場合**は、休業手当としてその**差額の支払い**が必要です。

Q2 直前の賃金締切日から3か月以内に**産前産後の休業期間**がある場合の平均賃金の算定方法は？

A2 産前産後の休業期間の日数は**総日数から除きます**。また、その休業期間の手当が支払われている場合は**賃金の総額から除きます**。

なお、同様な取扱いとして以下のものがあります。

- 業務上の負傷、又は疾病にかかり療養のための休業期間
- 使用者の責めに帰すべき事由による休業期間
- 育児・介護休業期間
- 試みの使用期間

※ これらの期間が3か月以上にわたる場合は、これらの休業を開始した日をもって、そこから過去3か月間（直前の賃金締切日から遡る3か月間）の期間により算定します。



Q3 **雇入れ後3か月经過していない**場合の平均賃金の算定方法は？

A3 **雇入れ後の期間で算定**します。なお、この場合でも賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から算定します。



Q4 **休業期間が2か月以上**に及ぶ場合の平均賃金の算定方法は？

A4 休業期間が2日以上の場合、休業の直前の賃金締切日から遡る3か月間で算定します。2か月以上に及ぶ場合でも**同じ理由で休業が続いている**のであれば、**毎月計算する必要はなく**平均賃金は同額となります。