

# 労働基準法第26条で定められた休業手当の計算について

労働者は働く用意があるのに、会社の都合による場合など「使用者の責めに帰すべき事由による休業」によって、労働者が働くことができなかった場合には、使用者は「**平均賃金の6割以上の休業手当**」を支払わなければならないことが労働基準法第26条に定められています。こちらの資料では、その計算方法を解説しています。

## Step 1 まずは休業させた労働者の「平均賃金」を算出する必要があります

### 【平均賃金とは】

労働基準法第12条で、平均賃金とは「これを算定すべき事由の発生した日（賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日）以前3箇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）で除した金額をいう【A】」とされています。

なお、賃金の一部または全部が日給制、時給制又は出来高払制その他の請負制の場合で労働日数が少ない労働者については、賃金の総額を暦日数で除したときには平均賃金が著しく低くなるおそれがありますので「賃金の総額をその期間中の労働日数で除した金額の100分の60【B】」を最低保障することとされています。そのため、賃金の一部または全部が日給制、時給制または出来高払制その他の請負制の労働者については、【A】・【B】の計算を両方行っていたら、高い方を平均賃金として採用していただく必要があります。

### 【平均賃金の計算】

#### 【A】原則の計算式

$$\frac{\text{算定事由発生日（直前の賃金締切日）以前3箇月間の賃金の総額}}{\text{算定事由発生日（直前の賃金締切日）以前3箇月間の総日数（総暦日数）}}$$

#### 【B】日給制、時間給制または出来高払制その他の請負制の場合の最低保障額

$$\frac{\text{算定事由発生日（直前の賃金締切日）以前3箇月間の日給制等で支払われた賃金の総額}}{\text{算定事由発生日（直前の賃金締切日）以前3箇月間の労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

平均賃金の計算結果で銭位未満の端数が生じた場合に切捨てることは差支えありません。

### ！【月で定められた賃金（手当）と、日や時間で定められた賃金（手当）が併給されている場合の最低保障額の計算】

労働者の賃金については、月で定められた賃金（手当）と、日や時間等で定められた賃金（手当）が併給されている場合が多く、その場合の最低保障の計算方法は以下のとおりとなります。

【例1：基本給は月額固定〇万円で、業務に従事した日には特別勤務手当を日額 円支給。】

【例2：基本給は日給〇万円×労働日数だが、家族手当は月額固定で 万円を支給。】

$$\frac{\text{3箇月間に支払われた月決めの賃金（手当）の総額}}{\text{3箇月間の総日数（総暦日数）}} + \frac{\text{3箇月間に支払われた日給制等で定められた賃金（手当）の総額}}{\text{3箇月間の労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

日給制等で支払われた賃金（手当）にだけ100分の60を掛けていただきます。また、別に上記【A】の原則の計算も行っていたら、どちらか高い方を平均賃金として採用することとなります。

## 【平均賃金の算出に際し、賃金の総額に算入しないもの】

平均賃金の算出に際し、賃金の総額に算入しないものについては労働基準法第12条第4項で以下のものが定められています。

### 臨時に支払われた賃金

臨時的、突発的事由に基づいて支払われたもの、及び結婚手当等支給条件はあらかじめ確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に稀に発生するものをいいます。

### 3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

年二期の賞与等をいいます。なお、同じく賞与であっても四半期ごとに支払われる賞与は算入する必要があります。該当するかどうかはその賃金の支払期間ではなく、計算期間で決まりますので、例えば通勤手当として6箇月通勤定期乗車券代を年2回支給する場合は、各月分（計算期間としては1箇月）の前払等と認められるため、当該乗車券代を各月分に割り戻して賃金の総額に含めなければなりません。

### 法令又は労働協約に別段の定めのない現物給与

## 【平均賃金の算出に際して控除する期間と賃金】

平均賃金の算定期間中に以下の期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は平均賃金の算定期間及び賃金の総額から控除することが労働基準法第12条第3項で定められています。

業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間

産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業（産前産後休業）した期間

使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に規定する育児休業又は介護休業をした期間

試の使用期間

年次有給休暇の取得日数及び年次有給休暇中の賃金は、算定期間及び賃金の総額から控除しません。

Step

2

## 「平均賃金」から休業手当の額を算出します

## 【休業手当の計算の考え方】

休業手当については平均賃金の**100分の60以上**とする必要があります。ここで計算した休業手当は休業1日分の手当となりますので、休業させた日数を掛け合わせて、休業期間が属する賃金算定期間について定められた支払日に支払わなければなりません。

なお、1労働日の一部を休業させた場合については、労働した分の賃金が支払われていても、その日につき平均賃金の100分の60以上が支払われなければならず、実際に支給された賃金が平均賃金の100分の60に達しない場合はその差額を支給する必要があります。

端数については特約があればその特約により、特約がなければ1円未満の端数を四捨五入して支払うことも差し支えありません。

## ！【平均賃金の例外的な計算について】

雇入後3箇月未満の労働者について平均賃金を算出する場合は、雇入後の期間のみで算出することとなりますが、その場合でも賃金の締切日がある場合は直前の賃金締切日から起算して計算します。ただしながら、直前の賃金締切日から起算すると一賃金締切期間（1箇月を下らない期間）に満たなくなる場合は賃金締切日ではなく事由の発生日から計算します。

その他控除期間が長期にわたる場合等、例外的な計算が求められる場合もありますので、計算方法が不明な場合は最寄りの労働基準監督署までお問合せください。

# 休業手当の計算例

## 【計算例1】<賃金が日給制の場合>

賃金締切日：20日

算定事由（休業）発生日：令和2年4月25日

直前の賃金締切日令和2年4月20日以前3箇月間の賃金を確認する。

日給1万円、通勤手当は労働日数1日につき1,000円

4月分賃金（3/21～4/20・労働日数20日）：基本給20万円、通勤手当2万円

3月分賃金（2/21～3/20・労働日数19日）：基本給19万円、通勤手当1万9千円

2月分賃金（1/21～2/20・労働日数5日）：基本給5万円、通勤手当5千円

$$\begin{aligned}\text{原則の平均賃金計算} &= \text{3箇月間の賃金総額} \div \text{3箇月間の暦日数} \\ &= (22\text{万円} + 20\text{万}9\text{千円} + 5\text{万}5\text{千円}) \div (31\text{日} + 29\text{日} + 31\text{日}) \\ &= 5,318\text{円}68\text{銭} (\text{銭位未満切り捨て})\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{最低保障額の計算} &= \text{3箇月間の賃金総額} \div \text{3箇月間の労働日数} \times 0.6 \\ &= (22\text{万円} + 20\text{万}9\text{千円} + 5\text{万}5\text{千円}) \div (20\text{日} + 19\text{日} + 5\text{日}) \times 0.6 \\ &= 6,600\text{円}\end{aligned}$$

平均賃金は原則の平均賃金計算方法で算出した額と最低保障額のどちらか高い方となるので6,600円となる。

$$\begin{aligned}\text{休業手当} &= \text{平均賃金の60\% (以上)} \\ &= 6,600\text{円} \times 0.6 \\ &= 3,960\text{円}\end{aligned}$$

休業手当は3,960円以上支払う必要がある。

## 【計算例2】<賃金のうち基本給が日給制で、家族手当が月額固定の場合>

賃金締切日：20日

算定事由（休業）発生日：令和2年4月25日

直前の賃金締切日令和2年4月20日以前3箇月間の賃金を確認する。

日給1万円、家族手当は労働日数にかかわらず月額2万円

4月分賃金（3/21～4/20・労働日数20日）：基本給20万円、家族手当2万円

3月分賃金（2/21～3/20・労働日数19日）：基本給19万円、家族手当2万円

2月分賃金（1/21～2/20・労働日数21日）：基本給21万円、家族手当2万円

$$\begin{aligned}\text{原則の平均賃金計算} &= \text{3箇月間の賃金総額} \div \text{3箇月間の暦日数} \\ &= (22\text{万円} + 21\text{万円} + 23\text{万円}) \div (31\text{日} + 29\text{日} + 31\text{日}) \\ &= 7,252\text{円}74\text{銭} (\text{銭位未満切り捨て})\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{最低保障額の計算} &= \text{3箇月間の月決めの賃金総額} \div \text{3箇月間の暦日数} \\ &\quad + \text{3箇月間の日給制等で定められた賃金総額} \div \text{3箇月間の労働日数} \times 0.6 \\ &= (2\text{万円} + 2\text{万円} + 2\text{万円}) \div (31\text{日} + 29\text{日} + 31\text{日}) \\ &\quad + (20\text{万円} + 19\text{万円} + 21\text{万円}) \div (20\text{日} + 19\text{日} + 21\text{日}) \times 0.6 \\ &= 6,659\text{円}34\text{銭}\end{aligned}$$

平均賃金は原則の平均賃金計算方法で算出した額と最低保障額のどちらか高い方となるので7,252円74銭となる。

$$\begin{aligned}\text{休業手当} &= \text{平均賃金の60\% (以上)} \\ &= 7,252\text{円}74\text{銭} \times 0.6 \\ &= 4,352\text{円} (\text{1円未満端数四捨五入})\end{aligned}$$

休業手当は4,352円以上支払う必要がある。

## 休業手当の計算例

【計算例3】<雇入れ後の期間が3箇月に満たず、賃金は時給制の場合>

雇入れ日：令和2年3月1日

賃金締切日：20日

算定事由（休業）発生日：令和2年4月25日

直前の賃金締切日令和2年4月20日から雇入れ日の間の賃金を確認する。

時給900円で1日5時間勤務、通勤手当は労働日数1日につき500円

4月分賃金（3/21～4/20・労働日数20日）：基本給9万円、通勤手当1万円

3月分賃金（3/1～3/20・労働日数14日）：基本給6万3千円、通勤手当7千円

原則の平均賃金計算 = 雇入れ日から直前の賃金締切日の賃金総額 ÷ 当該期間の暦日数  
= (10万円 + 7万円) ÷ (31 + 20日)  
3,333円33銭（銭位未満切り捨て）

最低保障額の計算 = 雇入れ日から直前の賃金締切日の賃金総額  
÷ 当該期間の労働日数 × 0.6  
= (10万円 + 7万円) ÷ (20日 + 14日) × 0.6  
= 3,000円

平均賃金は原則の平均賃金計算方法で算出した額と最低保障額のどちらか高い方となるので3,333円33銭となる。

休業手当 = 平均賃金の60%（以上）  
= 3,333円33銭 × 0.6  
2,000円（1円未満端数四捨五入）

休業手当は2,000円以上支払う必要がある。

【計算例4】<雇入れ後の期間が短く、賃金は時給制の場合>

雇入れ日：令和2年4月1日

賃金締切日：20日

算定事由（休業）発生日：令和2年4月15日

雇入れ後の期間が短いので、雇入れ日から算定事由（休業）発生日の前日までの賃金を確認する。

時給900円で1日5時間勤務、通勤手当は労働日数1日につき500円

雇入れ後の賃金（4/1～4/14・労働日数10日）：基本給4万5千円、通勤手当5千円

原則の平均賃金計算 = 雇入れ日から算定事由発生日の前日までの賃金 ÷ 当該期間の暦日数  
= (5万円) ÷ (14日)  
3,571円42銭（銭位未満切り捨て）

最低保障額の計算 = 雇入れ日から算定事由発生日の前日までの賃金総額  
÷ 当該期間の労働日数 × 0.6  
= (5万円) ÷ (10日) × 0.6  
= 3,000円

平均賃金は原則の平均賃金計算方法で算出した額と最低保障額のどちらか高い方となるので3,571円42銭となる。

休業手当 = 平均賃金の60%（以上）  
= 3,571円42銭 × 0.6  
2,143円（1円未満端数四捨五入）

休業手当は2,143円以上支払う必要がある。