

休業手当の計算方法



山形労働局

休業手当（労働基準法第26条）とは？

使用者の都合により、労働者を休業させた場合には、休業させた所定労働日について、平均賃金の60%以上の賃金（休業手当）を支払う必要があります。

平均賃金（労働基準法第12条）の計算方法は？

平均賃金は、原則として事由の発生した日以前3か月間において、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数(暦日数)で除した金額になります。裏面の事例をご参照下さい。

✓ 算定事由の発生した日とは？

休業手当の場合は、休業日が算定事由の発生した日に該当します。（2日以上
の期間にわたる場合は、その最初の日）

✓ 発生した日以前の3か月間とは？

算定事由の発生した日は含まず、その前日から遡って3か月です。賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡って3か月となります。賃金締切日に事由発生した場合は、その前の締切日から遡ります。

なお、次の期間が含まれる場合は、その日数及び賃金額は先述の期間及び賃金総額から控除します。

- 1.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
- 2.産前産後の休業した期間
- 3.使用者の責任によって休業した期間
- 4.育児・介護休業期間
- 5.試みの使用期間（試用期間）

✓ 賃金の総額とは？

算定期間中に支払われる、賃金のすべてが含まれます。通勤手当、精皆勤手当、年次有給休暇の賃金、通勤定期券代及び昼食料補助等も含まれ、また現実に支払われた賃金だけでなく、賃金の支払いが遅れているような場合は、未払の賃金も含めて計算します。ベースアップの確定している場合も算入し、6か月通勤定期なども1か月ごとに支払われたものと見なして算定します。

なお、次の賃金については賃金総額から控除します。

- 1.臨時に支払われた賃金（結婚手当、私傷病手当、加療見舞金、退職金等）
- 2.3か月を超える期間ごとに支払われる賃金（四半期ごとに支払われる賞与など、賞与であっても3か月ごとに支払われる場合は算入されます）
- 3.労働協約で定められていない現物給与

平均賃金の計算事例

I 原則

※ 日給等の場合で、下記「II 最低保障」で算出した金額が「I 原則」を上回る場合は、II 最低保障の金額が平均賃金となります。

〔事例〕 賃金締切日 毎月20日
休業日 7月10日（平均賃金算定事由発生日）

計算月	暦日数	基本給	通勤手当	残業手当
6月分（5/21～6/20）	31日	20万円	1万円	0円
5月分（4/21～5/20）	30日	20万円	1万円	2万円
4月分（3/21～4/20）	31日	20万円	1万円	1万円
合計	92日	60万円	3万円	3万円

以上の事例における平均賃金は？

$$(60万円 + 3万円 + 3万円) \div 92日 \Rightarrow \underline{7,173円91銭}$$

※ 銭未満の端数が生じた場合、これを切り捨てます。

休業手当は、平均賃金×60%以上×休業日数で算出され、特約がない限りは1円未満の端数は50銭未満切捨て、50銭以上切上げとなります。

（例外）雇入れから3か月間の計算期間が無い場合は？

直前の締切日から遡って1か月以上ある場合は締切日から遡った期間、1か月に満たない場合は算定事由発生日から遡った期間になります。

例1：4/1入社（直前の締切日から1か月以上ある場合）



上記の場合、直前の締切日である6/20から3か月は遡れないが、1か月以上遡れるため、4/1～6/20を算定期間として計算します。

例2：4/1入社（休業日が5/10で直前の締切日から1か月に満たない場合）

4/1 4/20 5/10（休業日）



上記の場合、直前の賃金締切日より計算すると算定期間が1賃金締切期間に満たないため、入社日から算定事由発生の前日（5/9）までを算定期間として計算します。

II 最低保障

賃金の一部又は全部が日給制、時間給制又は出来高給制の場合は、平均賃金を算定すべき事由の発生日以前3か月間に、その労働者に対し支払われた当該賃金の総額を、その期間の労働日数で除した金額の60%が最低保障となります。（暦日数ではありませんのでご注意ください。）

詳しくは、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせ下さい。