



給与計算虎の巻 その62 「平均賃金の計算と休業手当」

平均賃金はどんなときに使うのか？

| 主な項目 | 支払基準 |
|--------|----------------|
| 解雇予告手当 | 平均賃金の30日分以上 |
| 休業手当 | 1日につき平均賃金の6割以上 |
| 災害補償等 | 労災給付基礎日額等による |

実際の計算(20日締め、算定事由発生日5月1日)

| 対象期間 | 左記に対する賃金 |
|--------------------|--|
| 4月分 (3/21~4/20) | 基本給20万円、通勤手当1万円 =計21万円 |
| 3月分 (2/21~3/20) | 基本給20万円、通勤手当1万円、 残業手当2万円=計23万円 |
| 2月分 (1/21~2/20) | 基本給20万円、通勤手当1万円、 残業手当1万円=計22万円 |
| 平均賃金 | $(21 + 23 + 22 \text{万円}) \div (31 + 29 + 31 \text{日}) = 7252.74 \text{円}$ |

厚労省が示す不可抗力の基準

不可抗力の基準

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

例) 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

※要は、安易に不可効力であると決めつけることは、注意が必要ということです。

①平均賃金の計算方法(原則によるもの)

ここでいう平均賃金とは、給料の相場などという意味ではなく、労働基準法等で定められている手当や補償、減給制裁の制限額を算定するときなどの基準となる金額です。

平均賃金は、労働者の生活を保障するためのものですから、通常的生活賃金をありのままに算定することを基本とし、原則として事由の発生した日以前3ヵ月間※に、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)で除した金額をいいます。(神奈川労働局HPより)

※賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日以前3ヵ月間です。

②平均賃金の最低保障に注意!

賃金の一部又は全部が日給制、時間給制又は出来高制の場合は、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3ヵ月間に、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。

つまり、上記①平均賃金の原則により計算した金額を②最低保障が上回る場合は、最低保障金額が平均賃金となります。

③休業手当の支払い基準

使用者(会社)の都合で労働者が就業できなかった場合、労働者の生活を保護するため、休業させた所定労働日については、①②で求めた平均賃金の6割以上の手当を支払わなければなりません。

ここでいう「使用者の都合」とは、民法に規定する「債権者の責に帰すべき事由」より広い概念といわれ、例えば、仕事がない、製品が売れない、資材不足、会社の設備、工場の機械の不備・欠陥等が該当するといわれています。

なお、天変地変、もしくはこれに準ずる程度の不可抗力による休業は除外されるといわれており、今回の新型コロナウイルスがこの不可効力にあたるかは、厚労省もそのホームページ等において慎重な判断を記載しています。



★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。

●新型コロナウイルス対応 雇用関係助成金の概要一覧

| 期間 | 助成金名称 | 概要 | ワンポイント |
|---|---------------------------------|--|---|
| 令和2年4月1日～6月30日 ※緊急対応期間として、特例措置が講じられている期間 ※今後、延長の可能性も見込まれる | 新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金(特例措置期間) | 経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度 | ・生産指標要件が計画届の提出月前1ヵ月で5%以上低下(昨年同月)していること ・助成率が解雇等を行わない場合、中小企業で9/10、1人日あたり上限額8,330円まで(4月24日現在) ・単純に支払った休業手当の9/10が助成されるわけではない ・6月30日までは、計画届の事後提出OK ・ 今後も変更の可能性あり |
| 同上 | 緊急雇用安定助成金 | 雇用保険被保険者以外を対象とする雇用調整助成金の非正規対応型 | ・支給要件は雇用調整助成金に準ずる ・対象労働者の平均休業手当額の10分の9を助成額の単価とする |
| 令和2年2月27日～6月30日 ※申請期間：令和2年9月30日まで | 小学校等休業対応助成金 | 小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため。支給上限額8,330円(人/日)。 | ・正規雇用・非正規雇用を問わない ・年次有給休暇によらず、特別休暇を取得させた企業に対する助成金 ・令和2年4月1日から6月30日までの間に取得した休暇も対象となる ・半日単位、時間単位休暇も対象となる |
| 令和2年2月17日～5月31日 ※上記期間中に取り組むこと | 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース | 新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主 ※試行的に導入している事業主も対象 | ・時限的特例コースです ・テレワーク用通信機器の導入等に対する費用の半額を補助するもの ・助成対象の取り組みを行い、テレワークを1人以上実施すること |
| 令和2年2月17日～5月31日 ※上記期間中に取り組むこと | 働き方改革推進支援助成金(職場意識改善特例コース) | 特別休暇制度を新たに整備の上、特別休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。 | ・対象となる10の取組から1つ以上を実施すること ・対象経費の合計額×補助率3/4(1企業当たりの上限額50万円) ・常時使用する労働者数30名以下かつ、指定の取組内容の経費が30万円超により補助率4/5へUP ・一部労働局では社労士以外の申請代行は認められない |

★いずれの助成金についても共通するポイント

- ①労働関係の法定三帳簿と呼ばれる書類を整備してください。
法定三帳簿とは、①労働者名簿、②出勤簿、タイムカード、出勤がわかるもの(いずれかで可)、③賃金台帳(※源泉徴収簿ではありません)
- ②①に加えて労働条件通知書(通称：雇用契約書)
交付していない場合は作成してください。
- ③就業規則等(※常時使用する労働者数10名以上の場合は作成・届出義務あり)
就業規則がない場合はあえて作成する必要はありませんが、勤務表、シフト表が必要な場合があります。
- ④上記①～③により、日頃からの労務管理が重要です。