

# 休業手当「賃金の6割以上」では？

新型コロナウイルス対策で、しばらく休むように求められる働き手が続出しています。会社の都合で働き手を休ませた場合、「平均賃金の6割以上」の休業手当を払うことが法律で義務づけられています。ところが、手当の金額をみたら「4割しかなかった」という人も。どういう計算になっており、何が課題なのでしょう。

## 働く予定だった日数分を支給「実質4割しか」

「ちょっと待ってよ」

関東地方の飲食店で働くアルバイトの男性は、5月半ば、4月分の給与明細を見てあせんとした。

店は、緊急事態宣言が出た4月上旬から休業。パートやアルバイトは一時帰休を求められた。会社からは、「給与の6割の休業手当を支給する」と説明を受けていた。

だが、給与明細に書かれた休業手当の額は、毎月の賃金の4割弱にあたる12万円強。そこから社会保険料が引かれており、手取りは7万円程度だった。「どこが給与の6割なんだ」。会社が問い合わせると、「国が決めている計算式で、合法だ」。「こんな少なく

て、どうやって家族を養うのか」と途方に暮れた。

労働基準法では、会社の都合で働き手を休ませる場合、「直近3カ月の平均賃金の6割以上」を休業手当として払うことを企業に義務づけている。しかし、ルール通りの計算式で払われても、イメージしていた「6割」からは程遠い金額しかもらえないことが起きている。なぜなのか。

ふだんの月給が25万円(土日休み)で、今年4月は丸ごと休業。そんな架空の「Aさん」をモデルに、神奈川県社会保険労務士会に、法定の最低ラインである「6割」の場合の休業手当の額を試算してもらった。

## 多くの人生活できぬ水準

まず「直近3カ月の平均賃金」は、文字どおり、直近3カ月の合計賃金を、その期間の総日数で割った日割り賃金になる。Aさんの場合なら、月給25万円の3カ月分にあたる「75万円」を、1く3月の総日数「91日」で割るので、日割りの平均賃金は8241円75銭。休業手当は、その6割なら日額4945円だ。

ただし、休業手当は、働く予定だった日数分が支払われる。そのため、土日が休みのAさんが、4月分の休業手当として受け取れる金額は、日額4945円に4月の月々金曜の日数「22日」をかけた10万8790円ということになる。もとの月給25万円と比べると、約44%にしかならぬ。

ここから社会保険料が引かれるため、手取りはさらに少ない。

Aさんは月給制と仮定したが、時給制のパートの人などの場合、日割り平均賃金の計算式はもう一つあり、高い方を使うことになっている。

たとえば時給900円で1日6時間・週3日(木・土)働くBさんの場合、1く3月の合計賃金は21万600円だった。日割り平均賃金は、Aさんと同じ計算式なら23314円28銭だが、もう一つの計算式では3240円なので、後者を採用。その「6割」の休業手当は日額1944円になるため、13日働く予定だった4月分の休業手当は2万5272円と、1く3月の月額の約3分の1だ。

た4月分の休業手当は2万5272円と、1く3月の月額の約3分の1だ。新入社員や育児休業あけの社員など、直近3カ月に賃金が支払われていない人には、また別の計算方法が定められている。

試算を担当した社労士で同会広報渉外部長の越石能章さんは、「労基法上の『6割』では、生活できないという人がほとんどだと思ふ」。そのため、実務上は「企業の体力次第だが、実際は中小企業でも当面は7く10割の水準で休業手当を払ったり、1カ月まるごとではなく1人あたり数日の休業におさめたりするケースも多い」という。休業後に気持ちよく働いてもらうためにも、安易に法定の最低限度にとどめず、納得いく水準になるように労使で話し合うことを勧めている。

### 休業手当の計算方法は？

休業手当… 直近3カ月の平均賃金の6割以上

$$\frac{\text{賃金の合計 (残業代含む・ボーナス除く)}}{\text{3カ月の総日数}}$$

(時給などで働く場合は以下も計算、金額が高い方)  
賃金の合計 ÷ 3カ月の労働日×0.6



〈例〉Aさん  
(月給25万円・土日休み)が、  
4月すべて休業した場合

平均賃金  
75万円 ÷ 91日間 = 8241円75銭  
(1~3月) (銭未満切り捨て)

休業手当(6割の場合)  
8241円75銭 × 0.6 = 4945円  
(円未満は四捨五入)

ただし、休業手当は働く予定だった日数分だけ払われる!

月給25万円の約44%

4月の休業手当(1カ月分)は……  
4945円 × 22日間 = 10万8790円  
(4月の月~金)