



「休業手当」の基礎知識

会社の都合により就業できない場合、労働者に平均賃金の6割以上を支払う必要があります。これを休業手当といっています。ここでは、休業手当の概要を解説します。

社会保険労務士法人せんだ事務所
特定社会保険労務士

専 田 晋 一

労働者が労働日に就業しない（できない）場合について考えるとき、その原因は大きく2つに分けられます。「労働者の私的な都合により就業できない」ケースと、「会社の都合により就業できない」ケースの2つです。

前者は、「労働者が風邪を引いて仕事を休んだ」というように労働者自身の都合により休業するもの、後者は設備の故障や原材料の欠乏など経営上の都合によって労働者の就業が不能となり休業するものです。

双方のケースのうち、前者は労働者自身の都合による休業ですから、「ノーワーク・ノーペイ」の考え方に従い、会社は賃金支払いの必要がありません。

これに対して後者は、労働者に責任のない会社の都合による休業となりますので、労働者の休業期間の生活保障として、労働基準法（以下、労基法）26条により「休

業手当」の支給が義務づけられています。

支払うべき場合とその対象

労基法26条では、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合において、使用者は、休業期間中当該労働者にその平均賃金の10分の60以上の手当（休業手当）を支払わなければならない」と定められており、違反した場合には、30万円以下の罰金に処せられます。

この「休業手当」については、労働者の最低限度の生活保障を目的とした制度であるため、どのような状況が「使用者の責に帰すべき事由」に当たるのかという点について、実務上は会社側に起因する経営、管理上の障害を広く含むものとされています。

この「使用者の責に帰すべき事由」に該当するものとして、具体的に、
・ 資材・原材料の欠乏

- ・ 資金難
- ・ 機械・生産設備の故障による休業
- ・ 生産調整のための一時帰休

など、経営上の都合や障害による休業が該当します。

これとは逆に「使用者の責に帰すべき事由」に当たらないケースは、天災事変（地震、洪水、火災など）による休業があります。

天災事変による休業は「不可抗力」によるものとして、使用者の責に帰すべき事由には該当しないのが原則ですが、ここでいう「不可抗力」については、以下の2つの要件を満たす必要があります。

- ① その休業に至る原因が事業の外部より発生したものであること（休業の原因の一端が会社でないこと）

② 使用者が通常の経営者として最大の注意を尽してもなお避けることのできないものであること
具体的には、地震等の天災事変

により、事業所の施設・設備が直接的な被害を受け、その結果、労働者を休業させなくてはならないような場合には、①、②の2要件が満たされていると考えられるので、原則として使用者の責に帰すべき事由に該当せず、休業手当の支払いも必要ありません。

しかし、事業所の施設・設備が直接的な被害を受けていない場合は、使用者の責に帰すべき事由に該当し、休業手当の支払いが必要となります。

ただし、取引先や通信・交通網が天災による被害を受け、原材料の仕入れや製品の納入等が不可能となったことで労働者を休業させたような場合は、取引先の依存の程度、輸送経路の状況などについて、他の代替手段を取り得たかどうかの可能性、災害発生からの期間など、事業の特性や災害による影響、使用者として休業回避のために講じた具体的な努力等を総合

的に勘案して判断されます。

これにより、先の①、②の2要件を満たすと考えられる場合には、「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当しないと考えられます。

なお、近時多発する大型台風などの異常気象時に行なわれる公共交通機関の計画運休を受けた操業不能も、基本的には使用者の責に帰すべき事由には当たらないと考えられます。

休業手当の計算方法

労基法26条によって支払いが義務づけられている休業手当の額は、休業1日につき、平均賃金の100分の60以上となります。ここでいう平均賃金とは、労基法12条に定められている平均賃金のことであり、給与の日割り額とは異なります。

たとえば、日給1万円の労働者の休業手当が6000円となるわけではありません。

具体的な計算方法については、図表1のとおりです。

(1) 原則の算定方法

平均賃金を算定すべき事由の発生した日（本稿では休業日）以前

図表1 平均賃金から休業手当を計算する

$\text{平均賃金} = \frac{\text{事由発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{事由発生日以前3か月間の総日数}}$ <p>例：賃金締切日「毎月20日」（平均賃金の算定事由発生日「6月10日」）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5月分（4/21～5/20） 基本給20万円、通勤手当1万円 ・4月分（3/21～4/20） 基本給20万円、通勤手当1万円、残業手当2万円 ・3月分（2/21～3/20） 基本給20万円、通勤手当1万円、残業手当1万円 $\text{平均賃金} = \frac{21\text{万円} + 23\text{万円} + 22\text{万円}}{30\text{日} + 31\text{日} + 28\text{日}} \approx 7,415\text{円}73\text{銭}$ <p>※円未満の端数が生じる場合 平均賃金については、実際の計算で端数（小数点第3位以下）は切り捨て、上記の例では休業手当は「7,415円73銭×0.6×休業手当の支払いが必要な日数」で求める。実際の支払額について円未満の端数が生じた場合は、「50銭未満を切り捨て、50銭以上1円未満を1円に切り上げ」の端数処理を行なう（就業規則に本項の端数処理よりも労働者に有利な定めがある場合は、その取扱いに従う）</p>	<p>(2) 最低保障額について</p> <p>賃金の一部または全部が日給</p>
--	---

図表2 最低保障額の計算式

$\text{最低保障額} = \frac{\text{事由発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{事由発生日以前3か月間の実労働日数}} \times \frac{60}{100}$

3か月間に、その労働者に対して支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から3か月遡りま

制、時給制、出来高払制などの場合は、最低保障に関する算定方法が定められています。

図表1の原則の例による算定方法（事由発生日以前3か月間の賃金総額を事由発生日以前3か月間の総日数で除す）と図表2の算定方法（事由発生日以前3か月間の賃金総額を事由発生日以前3か月間の実労働日数で除す）で求めた額のいずれか高いほうを平均賃金として用います。

平均賃金の算定方法については、年次有給休暇取得時の給与を平均賃金で支払う場合や解雇予告手当、懲戒処分として減給の制裁を行なう場合などにも必要となりますので、正しく理解しておく必要があります。

休業手当と休業補償の違い

ところで、休業手当と似て混同しやすいものとして、「休業補償」があります。

休業補償は、正確には労基法76条（休業補償）で定められている労働者が、業務中のケガあるいは病気による療養のために働けなくなった期間について受けられる給付金のことです。

通常は、会社が加入する労働者災害補償保険法（労災保険法）の規定に基づいて、労働基準監督署に請求することで受けられる給付となります。

労働者が「働けない」ことを理由に受けられる給付という意味では同じですが、給付の理由や手続きはまったく異なりますので、注意が必要です。

せんだしんいち警備会社等で現場のトラブルとその解決方法を学び、2009年に社会保険労務士として開業。就業規則作成、給与計算業務、社会保険手続きほか幅広く中小企業を支援。