

教えて、玉ちゃん!

「○○って、よく分からないい〜!？」



お任せください。  
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で  
解説いたしましょう!

## 「休業手当の考え方について」

今、申請が殺到している「雇用調整助成金」と「中小企業緊急雇用安定助成金」は、従業員さんに支払った「休業手当」の一部を助成するものです。

その「休業手当」ってそもそもどういった性質のものでしょうか。

今回は、誤解や勘違いの多い「休業手当」について考えてみましょう。

### ●法律では

民法536条では、「債権者(使用者)の責めに帰すべき事由による債務(労働義務)の履行不能の場合には、債務者(労働者)は反対給付請求権(賃金請求権)を有する」とされています。

一方、労働基準法第26条では「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。」となっています。

### ●民法と労基法の違いは

一見同じような内容ですが、よく見ると違いが・・・。

労基法では平均賃金の60%以上と言っているのに対して、民法では特に何も下限がありません。この違いは何? もともと民法は任意規定であり、当事者の合意によりその適用を排除することができます。それに対して、労基法は、強行法規であり、罰則をもってその支払いを義務づけられています。

つまり、その部分が「大違い」というわけですね。

### ●使用者の責めに帰すべき事由

「責めに帰すべき事由」の解釈が民法と労基法とでは違います。

民法では、契約一般に適用される責任のことをいいますが、労基法ではもう少し広く解釈されています。たとえば、民法上は使用者の帰責事由とはならない、いわゆる「経営難」も労基法では含むとされています。

### ●平均賃金の計算方法

平均賃金の計算方法は数通りあります。

- ・基本計算式 直近3ヶ月間の賃金総額 ÷ 直近3ヶ月間の総暦日数
- ・最低保証額 賃金総額 ÷ 労働日数 × 60% (日給・時間給・出来高払制・請負制の場合)

なお、算定の基礎となる賃金は、算定期間中に支払われた総額となります。

ただし、①臨時に支払われた賃金(例:結婚手当など)、②3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(例:年2回・3回の賞与)などは算入されません。

### ●ちなみに

会社が計画した休業日に、年次有給休暇の請求があったらどうなるでしょう。

休業日については、既に労働義務がないことが確定しているため、その日について年休を与えなくてもよいとするのが原則です。

### ●大事なことは

助成金を申請するしないに関わらず、日頃からの適正な労務管理が大事ですね。