

休業手当の各種取扱いの留意点

『中小企業緊急雇用安定助成金』について、数回にわたりに連載してきましたが、労働者に支給される『休業手当』の処理が問題になってきます。税務、社会保険、労働保険上それぞれにおいて『賃金』とは違った処理が必要になることもあります。

(1) 休業手当と所得税

休業手当は、労働基準法第8章(災害補償)の規定による補償金ではないため**所得税の課税所得**となります。ちなみに、業務上災害の待機期間に支払う休業補償は非課税の取扱いとなります。

(2) 休業手当と労働保険料

休業手当は、労災保険料、雇用保険料の計算対象となります。今回の年度更新では確認しましょう。

(3) 休業手当と離職証明書

失業給付は、賃金日額に応じて支給されます。賃金日額は、原則として、**離職日の直前6ヶ月間に毎月決まって支払われた賃金の総額を180で割って算出した額**です。ところで、**中小企業緊急雇用安定助成金**の利用で、休業手当が支給されると、賃金日額が減少してしまうことがあります。そのような事態を避けるために、離職証明書には**休業手当を含めた賃金額、休業手当の額、その日数、余日部分に「中小企業緊急雇用安定助成金」と記載し、助成金の支給を受けた日数等を記入**します。

これにより、基本手当日額を計算する際に、休業手当も含めて算出したものと備考欄に記載した休業手当を除いて算出したものの2つを比較し、高い額が基本手当日額とされます。

(4) 休業手当と標準報酬

一時帰休に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなつた場合の標準報酬の決定及び改定は、次により取扱うこととされています。(昭和50年3月29日庁保険発第8号より)

① 定時決定

標準報酬の定時決定の対象月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合においては、その休業手当等をもって報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。

ただし、標準報酬の決定の際、既に一時帰休の状況が解消している場合は、当該定時決定を行う年の九月以後において受けるべき報酬をもって報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。

② 随時改定

一時帰休に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなつた場合は、これを固定的賃金の変動とみなし、随時改定の対象とすること。ただし、当該報酬のうち固定的賃金が減額され支給される場合且、かつ、その状態が継続して三か月を超える場合に限るものであること。なお、休業手当等をもって標準報酬の決定又は改定を行った後に一時帰休の状況が解消したときも、随時改定の対象とすること。

(5) 休業手当と年次有給休暇

使用者の責に帰すべき事由による休業期間については、既に労働義務がなくなる状態が確定しているのであれば、このような日に重ねて労働義務を免除する年次有給休暇をとることは労働基準法の趣旨とするところではないので、年次有給休暇をあたえなくても違反となりません。

(6) 休業手当とは

これに関しては、以前取り上げましたので、詳細は割愛しますが、労働基準法における休業手当、平均賃金の条項、民法336条2項との関係については使用者として理解しておく必要があると思います。

赤井労務マネジメント事務所
社会保険労務士 赤井孝文
URL <http://www.6064.jp>