

中小企業緊急雇用安定助成金の活用で、雇用の維持を！

休業手当の8割が補助されます

その②

中小企業緊急雇用安定助成金を利用した事業所が、1月だけで1万2640カ所、対象となる従業員が87万9614人と、景気の悪化を背景に対象者が2ヶ月で約100倍に増加しているそうです。この数字はこれから年度末、新年度にかけて更に悪化することが予想されています。前回では、助成金の内容、支給要件、対象労働者等について触れましたが、今回は、弊所へのご相談の中で最も多い平均賃金と休業手当及び助成金の関係について説明します。労働基準法の2つの条文を理解する必要があります。

●平均賃金と休業手当の関係

※労働基準法第26条(休業手当)

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、休業期間中の当該労働者に、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。

※労働基準法第12条(平均賃金)

平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3箇月に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う。

②前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

右記の条文の理解が必要になります。下記の表で事例(20日)を示しましたのでこれを基に概説します。

	基本給		Aさん	Bさん
	賃金の計算期間	暦日数	総支給額	
11月分	10/21~11/20	31日	405,000円	276,000円
12月分	11/21~12/20	30日	435,000円	288,000円
1月分	12/21~ 1/20	31日	420,400円	264,000円
合計		92日	1,260,400円	828,000円
平均賃金			13,700円	9,000円
労基法上の休業手当			8,220円	5,400円
不就労控除額			16,527円	9,722円

この事例では、11月、12月、1月の3ヶ月分で算定しています。Aさんの例では、

*賃金の総額 ↓ 1,260,400円

*総日数 ↓ 92日

*平均賃金 ↓ 13,700円

*労基法上の休業手当 ↓ 8,220円

Bさんの例では、

*賃金の総額 ↓ 828,000円

*総日数 ↓ 92日

*平均賃金 ↓ 9,000円

*労基法上の休業手当 ↓ 5,400円

休業該当者ごとに作成することをお勧めします。

●休業手当と助成金の関係

休業該当者に支払う休業手当は、それぞれ各自上記のように算定しますが、助成金受給の為に使用する休業手当は、別の算定式を使用します。詳細は紙面の都合で割愛しますが、適用事業所全体の平均賃金相当額を利用します。ですから、賃金水準のばらついているケースでは、助成金の受給額が少なく思うケースもあるかもしれません。

●休業手当と民法536条2項の関係

使用者の責任によって、労務の提供が不可能となった場合には、労働者は賃金を受けられませんが、賃金全額に相当する反対給付を請求できるということが民法に規定されています。

しかし、民法第536条2項の「債権者の責に帰すべき事由」と労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」との左記のように帰責事由の範囲が違い、労働基準法第26条の休業手当が支給されるからといって、自動的に民法第536条の賃金全額に相当する反対給付を受けられるとは限りません。要するに**休業協定書の内容を労使がしっかりと協議・確認したうえで、会社は十分に説明責任を果たすことが何よりも大事になります。**

民法536条2項	労働基準法第26条
使用者の故意・過失、または信義則上これと同一視すべき事由と解されています。	経営・管理上の障害による事由を含めて使用者の責に帰すべき事由に該当するとされています。
	帰責事由の範囲