

# 開東社会保険ニュース

No. 254

令和 2(2020)年 4 月

## 休業中の給与計算について

月の一部を休業し、休業手当を支払う場合の給与計算を、事例により説明します。休業手当は最低基準の6割で計算しています。また、実際の計算時には、就業規則などを確認してすすめてください。

### 1. 事例の前提条件

15日締め当月末払い（残業含む）。対象者の給与：月給：22万円、通勤費1万円

2020年4月8～9日に2日間の休業をさせた。

2020年4月給与（3/16～4/15）の所定労働日数は22日。

### 2. 実際の計算（単位：円）

①と②は別々に計算します。

| 項目   | 1月      | 2月      | 3月      | 4月        | 説明 |
|------|---------|---------|---------|-----------|----|
| 基本給  | 220,000 | 220,000 | 220,000 | 220,000   |    |
| 通勤費  | 10,000  | 10,000  | 10,000  | 10,000    |    |
| 不労控除 |         |         |         | 例：-20,000 | ①  |
| 休業手当 |         |         |         | 例：11,077  | ②  |
| 割増残業 | 50,000  | 50,000  | 50,000  | 50,000    |    |
| 支給額計 | 280,000 | 280,000 | 280,000 | 271,000   |    |

#### ① 不労控除

不労分は、給与規程など各事業所の決まりに沿って計算します。分子になる賃金額には、基本給の他に各種手当を含むのか、分母となる日数は年間の所定労働日数の平均を使用するのかなど、確認してください。事例では、基本給を所定労働日数で割って1日分を算出しています。なお、完全月給制として、不労控除を行わないとしている給与の決め方もあります。

不労控除の単価を、割増残業の単価に合わせて設計をしている場合もありますが、割増残業の計算方法が法を上回っている場合、不労控除が実際にいない時間や日数より多く控除することにならないか、よく検証してください。

#### ② 休業手当

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、休業期間中、その平均賃金の6割以上の手当を支払わなければなりません。そのため、まずは平均賃金を算出する必要があります。

平均賃金とは、事由の発生した日より前3ヶ月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数(暦日数)で除した金額です。賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡って3ヶ月となります。算定事由の発生した日とは、休業の場合は休業日(2日以上)の期間にわたる場合は、その最初の日)です。事例の場合には、3月15日が直前の賃金締切日となるので、1～3月の賃金総額を暦日数で割って求めます。(賃金総額84万円÷(31日+29日+31日)=9230.76円(銭未満切り捨て))

賃金が、日給・時給・出来高払制によって定められている場合は、3ヶ月間の賃金総額をその期間の労働日数で除した金額の60%が最低保障となりますが、事例では該当しません。

次の期間は、賃金総額および日数から控除します。

- ・業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
- ・産前産後の休業した期間、育児・介護休業期間
- ・使用者の責任によって休業した期間
- ・試みの使用期間(試用期間)

そのように算出した平均賃金に、率休業・日数をかけて、金額を算出します(円未満の端数は四捨五入)。

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <http://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ

<https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断転載は禁止  
しています。

**社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所**

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降のFAXがご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711