

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

## 【目次】

Q1. 休業手当の算定方法は？

Q2. 休業手当(平均賃金)を計算する際の直近3ヶ月間の中に休業がある場合、休業手当はどのように計算したらよいのでしょうか？

Q3. 接客業を行っている従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、感染経路は不明なのですが労災の対象となるのでしょうか？

Q4. 雇用調整助成金の助成率が上乘せされたとニュースで聞きましたが、どのような内容ですか？

Q5. 労働保険料の年度更新の時期となりますが、新型コロナウイルスによる特例などがありますか？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

---

-----  
Q1. 休業手当の算定方法は？  
-----

A. 平均賃金を使って計算します。

会社都合で従業員を休業させる場合、平均賃金を用いて休業手当を算出して支払います。

### <平均賃金の計算方法>

・原則は「算定事由発生日以前3か月(直前の給与締切日から3か月)の賃金総額÷暦日数」

・日給者、時給者などは「算定事由発生日以前3か月(直前の給与締切日から3か月)÷労働日数×0.6」の最低保障あり。原則の計算式で求めた金額といずれか高い方。

・日給者、時給者などで手当の一部が月額の場合は原則と最低保障に分けてそれぞれ計算した後に合算する。

・試用期間や産前産後・育児休業期間、業務災害による休業期間など、算定に含まない期間に注意。

休業手当を計算する場合、休業初日が上記計算式の算定事由発生日になります。平均賃金の計算式における「算定事由発生日以前3か月」には算定事由発生日は含まないため、休業日の前日から遡った3か月で平均賃金を計算します。

上記および下記リンク先にある原則的な方法で算定できない特殊な事情がある場合は都道府県労働局長が決定すると定められています。  
そのようなケースでは所轄の都道府県労働局賃金室や労働基準監督署に確認の上、計算を行うこととなります。

[https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourej\\_seido\\_tetsuzuki/saiteichingin\\_chinginseido/heikinchi.html](https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourej_seido_tetsuzuki/saiteichingin_chinginseido/heikinchi.html)

(望月)

---

Q2. 休業手当(平均賃金)を計算する際の直近3ヶ月間の中に休業がある場合、休業手当はどのように計算したらよいでしょうか？

---

A. 平均賃金の計算からは休業日や休業手当の金額は除きます。また、休業期間内にある公休日も休業期間と扱われ、計算対象の歴日数から除きます。

5月分の休業手当を計算する際、直近3ヶ月間(2月、3月、4月)の平均賃金が用いられます。もし、4月の途中から休業を始めていると、休業日が含まれる4月の歴日数のカウントは以下のとおりとなります。

- 1) 労働日は歴日数に「含める」
- 2) 労働日間の休日も歴日数に「含める」
- 3) 労働日と休業日に挟まれた休日も歴日数に「含める」
- 4) 休業日と休業日に挟まれた休日は歴日数に「含めない」

(例) 4月13日(月)以降休業した場合(土日祝休み)

・4月1日(水)～4月12日(日)まで歴日数にカウントします。

・4月13日(月)～4月30日(木)はすべて休業期間となり、歴日数にカウントしません。

→休業期間内の土日祝日は休業期間に含まれます。

(平成22年7月15日 基発0715第7号)

[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=00tb7762&dataType=1&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb7762&dataType=1&pageNo=1)

歴日数のカウントに不安が残られる場合は、各担当にお問い合わせください。

(杉田)

---

Q3. 接客業を行っている従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、感染経路は不明なのですが労災の対象となるのでしょうか？

---

A. 労災保険給付の対象となる可能性があります。

労災対象となるのは、その疾病が業務に起因していることが明らかな場合です。

ただし新型コロナウイルスの特性を考慮し、感染経路が特定されなくても接客業など感染リスクが高いと考えられる環境下で業務をしていた場合は、就業状況等を調査した上で労災となるか判断されます。

なお、複数の感染者が発生した環境下で勤務していた場合や感染者が多数発生している国へ海外出張した後発症したケースも同様の扱いとなります。

■新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて(令和2年4月28日基補発0428第1号)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000626126.pdf>

(市川)

---

Q4. 雇用調整助成金の助成率が上乘せされたとニュースで聞きましたが、どのような内容ですか？

---

A. 一定の要件を満たした場合は助成率が上乘せされます。また、5月15日現在、上限額(1人1日あたり8,330円)に変更はありませんが、引き上げの方針が示されています。

雇用調整助成金の助成額は、昨年度に雇用保険に加入している従業員に支払った賃金総額を、昨年度の1ヶ月における平均雇用保険加入者数と昨年度の合計所定労働日数で除して1人・1日当たりの助成金の基礎となる金額(以下、平均賃金)を求めます。この平均賃金に、会社が休業させた際に休業手当として支払う賃金の支給率と助成率を乗じて1人、1日当たりの助成額を算出します。

助成率は、4月1日から6月30日までは、中小企業の場合は90%(解雇等を行っている場合は80%)、大企業の場合は75%(解雇等を行っている場合は66%)となっていました。

この助成率について、厚生労働省は5月1日、中小企業で一定の要件を満たした場合は上乗せすると公表しました。一定の要件とは以下のとおりです。

①会社が休業手当として賃金の100%を支給又は1人・1日当たりの賃金額について8,330円以上支給した場合

→助成金は1人・1日当たりの平均賃金に対して100%助成。(ただし上限は8,330円)

\* 都道府県から新型コロナウイルスに伴う休業や営業時間の短縮等を要請されている会社で、これに協力していることが必要です。

②会社が休業手当として賃金の60%支給した場合

→助成金は1人・1日当たりの平均賃金に対して90%助成。(ただし上限は8,330円)

③会社が休業手当として賃金の60%を超えて支給した場合

→助成金は休業手当の60%を超える部分について、1人・1日当たりの平均賃金に対して100%助成。(ただし上限は8,330円)

上記の措置は、「令和2年4月8日～6月30日」までの休業について適用されます。また、「令和2年1月24日」以降、解雇や解雇と同様とみなされる契約社員の雇い止め等をした場合は、助成率は一律「80%(大企業の場合は66%)」となります。なお、上限額は上乗せが検討されているので、今後さらなる緩和措置等が実施される可能性があります。

参考資料: <https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000627089.pdf>

(岩瀬)

---

Q5. 労働保険料の年度更新の時期となりますが、新型コロナウイルスによる特例などがありますか？

---

A. 労働保険料の年度更新の期限が延長され、納付が猶予される特例もあります。

例年7月10日までに行っている労働保険料年度更新(保険料の申告および納付)は、8月31日まで延長されます。(3回に分割納付できる場合の2期目、3期目の延長はありません。)

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年2月以降の任意の期間(1か月以上)において、事業に係る収入が前年同期に比べて概ね20%以上減少している等の要件を満たしている場合、申請により労働保険料の納付が1年間猶予されます。

猶予となるか否かは、各会社の状況により個別に判断されますので、労働局にご相談ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11401500/000628540.pdf>

(佐藤)

---

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで  
社会保険労務士山口事務所  
〒150-0002  
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階  
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192  
Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>  
Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

---