



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 教育・広報部
2020年7月30日 No.234

会社提案「休業指示に係る就業規則等の改正について」②

休業時の賃金は100/100支給でも減額となる！

提案では「休業時の賃金の取扱いを変更する」としています。

●「休業時の賃金の取扱いの変更（案）」（賃金規程の改正）

（休業等）

第126条 休業等を命ぜられた場合の支給額については、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 業務量の減少その他経営上の都合により休業を命ぜられた場合は、その期間1日につき平均賃金の60/100以上とする。

経営側は賃金について、団体交渉で「会社都合とはいえ、社員の雇用と生活を守るためにも労基法以上にしたいという会社の思いが『60/100以上』の『以上』に入っている」と述べていますが、そもそも労働基準法では「使用者（会社）の責に帰すべき事由による休業の場合は、労働者に平均賃金の60/100以上の手当を支払わなければならない」と定めています。

また、休業1日における賃金を「平均賃金の60/100以上」としていますが、仮に「100/100」にしても、通常の賃金より減額になります。平均賃金が基礎になるからです。

<休業時の賃金イメージ> 8月に「休業」が1日のみ指示された場合

例：総支給額は400,000円（寒冷地手当、期末手当以外はすべて含む）

※社員持株奨励金や利子補給金、住宅援助金は賃金ではないので含まない

例：基本給は350,000円、通勤手当、職務手当、深夜早朝勤務手当の合計が50,000円

例：8月の勤務日数は、現日数31日－特休4日－公休4日－年休0日＝23日

◎平均賃金を算出します（休業日の前月、前々月、前々前月の賃金総額）÷（対象月の総暦数）

→400,000円＋400,000円＋400,000円÷5月（31日）＋6月（30日）＋7月（31日）

→1,200,000円÷92＝13,043,4...円（1円未満は切り捨て）＝13,043円（日単位）

◎休業手当を算出します（60/100の場合）

→平均賃金13,043円×0.6×休日数1日＝7,825,8円（1円未満は切り捨て）＝7,825円

◎休業当該月の日給を算出します（休業日以外は日割計算となるため）

→基本給350,000円÷勤務日数23＝15,217,3...円（1円未満は切り捨て）＝15,217円

◎8月の基本給を算出します

→基本給350,000円－15,217円＋7,825円＝342,608円

→100/100の場合では基本給350,000円－15,217円＋13,043円＝347,826円 ▲2,174円

60/100の場合では▲7,392円

※このほか、各種手当の日割計算があります。

社員の賃金コストだけを抑制する考えで良いのか！