



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！