

休業手当 (法第26条)

会社側の都合（店舗の改装による休業、工場の生産調整による休業など）により労働者を休業させた日については、平均賃金の6割以上の手当（休業手当）を支払わなければなりません。

平均賃金 (法第12条)

平均賃金は、次の金額を算定する際の基準となるものです。

- ① 解雇予告手当
- ② 休業手当
- ③ 年次有給休暇の賃金
- ④ 休業補償等の災害補償
- ⑤ 減給制裁の制限

平均賃金は、直前の賃金締切日以前3か月間に支払われた賃金額を基に算出します。

原則

$$\text{平均賃金額} = \frac{\text{直前3か月間の賃金総額（支給総額）}}{\text{3か月間の総日数（暦日数）}}$$

ただし、算定期間中に産前産後の休業期間がある場合などの例外については計算方法が異なります。

原則と最低保障額とを
比較して高い方が
平均賃金だよ

最低保障

賃金が日給、時間給、出来高給で決められている場合

$$\frac{\text{直前3か月間の賃金総額（支給総額）}}{\text{3か月間の労働日数}} \times 0.6$$

ただし、賃金の一部が月給で決められている場合などについては計算方法が異なります。



出来高払制の保障給 (法第27条)

出来高払制（実績給制）、その他の請負制で使用する労働者については、出来高が少ない場合でも実収入賃金が低下することを防ぐために、使用者は労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければなりません。

保障給の額は、常に通常の実収入賃金とあまり隔たらない程度の収入が保障されるように定めることとされています。