

## 就業規則のABC Scene:13「賃金」その4

### ▶ 賃金諸規定における確認ポイントはどこか

#### (休暇等の賃金)

第43条 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働ときに支払われる通常の賃金を支払う。

2 産前産後の業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間、子の看護休暇期間及び介護休暇期間、慶弔休暇、病気休暇、裁判員等のための休暇の期間は、無給 / 通常の賃金を支払うこととする。

3 第9条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない( \_\_\_か月までは \_\_\_割を支給する)。

#### (臨時休業の賃金)

第44条 会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1日のうちの一部を休業させた場合にあつては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

#### (欠勤等の扱い)

第45条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

2 前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。

(1) 月給の場合

基本給 ÷ 1か月平均所定労働時間数

(1か月平均所定労働時間数は第40条第3項の算式により計算する。)

(2) 日給の場合

基本給 ÷ 1日の所定労働時間数

○厚労省「モデル就業規則」43条は、「休暇等の賃金」の取扱いについて定めた規定です。

○まず、「年次有給休暇」(年休)を取得した場合については、**労基法39条7項**に規定があり、次の3つの方法のいずれかで支払うことになり、その方法を「就業規則」

に規定しなければなりません。

- ・平均賃金
- ・所定労働時間働いたときに支払われる通常の賃金
- ・**健康保険法40条1項**に定める「標準報酬月額」の30分の1に相当する額  
(この場合には、労使協定が必要となります)

○この3つのうちどれを採用しても構わないことになっていますが、「平均賃金方式」や「標準報酬月額方式」は、「所定労働時間方式」に比べて低額になる場合が多いとされていますので、注意が必要です。「モデル規則」では「所定労働時間方式」を採用しています。

○よく問われるのが「精勤手当」などが支給されている場合に、年休取得分を控除することができるかということです。支給している「手当」の性格が実費補償的な性格であると認識されている場合でない限り、控除することは年休制度の趣旨に反するとした裁判例（大瀬工業事件・横浜地判昭和51年3月4日）もありますので、それを参考に運用するのがとよいと思われます。

○そのほか、「産前産後の休業期間」等の休暇、退職の期間については、それを「無給」とするか「有給」とするかは使用者の自由とされています。どちらかに決めたいうえで、「就業規則」に定めることとなります。

○次に「モデル規則」44条の「臨時休業」で、それが会社の都合（使用者の責に帰すべき事由）によるときには、**労基法26条**の規定により、平均賃金の60%以上の「休業手当」を支払うこととなります。これは、1日の所定労働時間の一部を休業させた場合であっても同様になることに注意しなければなりません。

○また、「モデル規則」45条の「欠勤、遅刻、早退、私用外出」の場合の賃金の支払いですが、基本的に「ノーワーク・ノーペイの原則」で、賃金を支払う必要はありませんが、「完全月給制」なのか、「日給月給制」なのかによって、控除方法が変わってきますので、その計算方法を「就業規則」に明確に定めておく必要があります。

- ・「完全月給制」：欠勤控除はありません（原則）
- ・「日給月給制」：「ノーワーク・ノーペイの原則」により欠勤した分を控除