

## 事業主が支払う賃金の額

Q07-01 有給の休暇とありますが、休暇中の賃金を全額支給する必要がありますか。

全額支給する必要があります。(労働者に支払う賃金は、年次有給休暇を取得する際に支払われる賃金と同等である必要があります。)

Q07-02 助成金の支給額の日額上限が定められているのであれば、労働者に支払う有給休暇の期間の賃金もあらかじめその上限額に合わせたとしても問題ありませんか。

労働者に支払う賃金は、年次有給休暇を取得する際に支払われる賃金と同等の賃金である必要があるため、そのような取扱いをした場合は助成金の対象となりません。

Q07-03 助成金の支給額の日額上限が定められていることを踏まえ、就業規則を変更し、労働者の賃金自体をその上限額にまで減額してもよいでしょうか。

労働者の賃金額について、今回の助成金を契機として就業規則等を変更して引き下げることが、本助成金の趣旨等を踏まえれば適当ではありません。なお、労働契約法において、労働契約の見直しにより労働条件を変更する場合には、労働者と使用者が合意して行うことが必要とされています。また、使用者が労働者の合意を得ることなく就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合には、当該変更が、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要があるとされていることに留意が必要です。

Q07-04 通勤手当や役職手当、家族手当、ボーナス、臨時給与を申請金額に含めてもよいですか。また、通常の賃金に固定残業代を含めますか。

「通常の賃金額」には、所定労働時間労働した場合に支払われる賃金額を記入していただくことが必要です。このため、裏面注意書きにもありますが、臨時に支払われた賃金、割増賃金のように所定時間外の労働に対して支払われる賃金等は算入しません。ただし、固定残業代制を採用している場合は、固定残業代は通常の賃金に含みます。また、通勤手当については、労働者が現実に出勤して労働したことの故に支払われる実費補償的性格のものであって、就業規則等に通勤費は実際に出勤した日についてのみ支給する旨の支給基準があらかじめ明確にされている場合には、通常の賃金に含めないでください。当該日に年次有給休暇を取得した場合に支払われない手当は含めることができません。

Q07-05 休暇について通常の賃金額と異なる一定金額の手当を支給した場合は対象になりますか。

年次有給休暇の場合に支払う賃金の額と同額以上の手当を支払っていただければ対象になります。ただし、同額を上回った金額分については支給の対象外です。

Q07-06 労働者に時間休を取得させる場合、支払うべき賃金の計算方法はどのようになりますか。

労働者の賃金の定められ方に応じて、以下の金額に時間休を取得した時間数を乗じて得た額を支払ってください。

- (イ) 時間によって定められた賃金の場合は、その金額
- (ロ) 日によって定められた賃金については、その金額を1日の所定労働時間数で除した金額
- (ハ) 週によって定められた賃金については、その金額をその週の所定労働日数で除した金額を1日の所定労働時間数で除した額
- (ニ) 月によって定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額を1日の所定労働時間数で除した額
- (ホ) 月や週以外の一定の期間によって定められた賃金については、(イ)から(ニ)までに準じて算定した金額を1日の所定労働時間数で除した額
- (ヘ) 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金については、その賃金算定期間（当該期間に出来高払制その他の請負制によって計算された賃金がない場合においては、当該期間前において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。以下同じ。）において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額を1日の所定労働時間数で除した額

Q07-07

年次有給休暇の賃金支払いについては、労働基準法の規定による直近3か月間の賃金の総額を元に算定した平均賃金の額を用いていますが、「年次有給休暇を取得した場合と同等の賃金が支払われている」という要件を満たしますか。

「年次有給休暇を取得した場合と同等の賃金が支払われている」という要件(①)とは別に本助成金の支給額(②)があります。

①については、年休を取得した際に支払う賃金は労基法第39条に基づき、「平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、標準報酬月額」のどれかで算定されるものとなります。今回の有給休暇について、年次有給休暇と同様いずれかの方式で賃金が支払われていれば、「年休と同等」の要件を満たすこととなります。

②本助成金については労基法39条に基づく「通常の賃金」の算定方式(支給要領0304に定めているとおり)に基づいて申請を頂くこととなります。

①と②は差額が生じることがあります。