

最近寄せられた『よくある質問』集 — その30 —

問一 当社では、1月1日から正社員として就労する契約を結んだ者がいますが、業務量の減少に

答一 採用内定等により労働契約が成立している場合に自宅待機をさせると、労働基準法26条により、所定労働日について同法12条に規定する平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければなりません。

ここで、平均賃金は、原則として、算定事由発生日（ご質問の場合、休業させた日）以前3か月間の賃金総額をその期間の総日数（暦日数）で除した金額になります。ご質問のように就労日が1日もない場合には算定期間がなく算定が不可能ですから、都道府県労働局長が決定することとされています。

より1月1日から2月末日までの2ヶ月間は自宅待機を命じることとしています。そして、この者に休業手当を支払う予定ですが、計算方法を教えてください。

この場合の決定基準に關する行政解釈は「雇入の日」に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合には、あらかじめ賃金額が明確に定められている

者については当該賃金額により、その他の者については自宅待機が採用内定者の一部に対して実施された場合には自宅待機とならなかつた者の賃金額、自宅待機が採用内定者の全員に対して実施された場合には労働契約の成立時に参考的に示された賃金の額等により推算すること（昭22・9・13発基17号参照）（昭50・3・24労働省労働基準局監督課長、賃金福祉部企画課長連名内翰）とされており、推算する方法の一つとしては、その労働者の契約上の賃金額に予定されていた稼働率を乗ずる方法があります。

つまり、賃金日額（時給額×1日の所定労働時間、日給額、月給額÷1ヶ月の所定労働日数など）×1ヶ月の所定労働日数÷暦日数が平均賃金となります。また、その労働

者の稼働率（所定労働日数など）が決まっている場合には、同一の業務に従事する労働者の稼働率を使い算定し、それも明らかでない場合には、その労働者の賃金日額×6÷7が平均賃金になると考えられます（昭45・5・14発基375号準用）。

さらに、その労働者の賃金額が不明な場合には、当該事業場の同種労働者の一人平均賃金より推算し、それも不明な場合には当該地域の同種労働者の賃金額より推算し、それも不明な場合には、賃金構造基本統計調査結果等における職種、企業規模及び年齢階級別決まって支給する現金給与額から推算した金額を30・4で除したものが平均賃金となります（昭51・2・14発基193号）。

問二 このたび当社を1年前に退職した労働者から退職証明書の請求がありました。退職時に既に

に交付しているため、断つても良いでしょうか。

答二 労働基準法22条では、「労働者が退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む）について証明書を請求した場合においては、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならぬ」と規定されています。

ここで、退職時証明の請求権の時効は、労働基準法115条により退職時から2年と解する（平11・3・31発基169号）とされ、また、退職時証明を求める回数に制限はない（同通達）とされていますので、御社は元労働者の請求に応じなければなりません。