

平均賃金の計算方法

- ・ 解雇予告手当を支払うため平均賃金を計算する必要が生じた。
- ・ 休業手当を支払わなければならないが、平均賃金の計算は？

◆ 基本のきほん

平均賃金とは

労働基準法（以下、「労基法」という）で定められている保障や減給の制限額を算定するときの基準となる賃金です。

平均賃金の額は労働者が通常生活していく上での生活資金を反映したものでなければなりません。その観点から、労基法第 12 条において算出方法が定められています。算定方法の原則は、算定しなければならない事由の発生した日以前 3 か月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で割った金額です（総日数とは総暦日数であって総労働日数ではありません）。以下で詳しく説明しましょう。

平均賃金の計算が必要なときとは

平均賃金は、労働者の生活を保障するために以下の場合に支給されることとなっています。

解雇する場合の予告に代わる解雇予告手当

（労基法第 20 条）

使用者の責任による休業の場合に支払われる休業手当（労基法第 26 条）

年次有給休暇の日について支払われる年休手当（労基法第 39 条）

労働者が業務上負傷し、もしくは疾病にかかり、または死亡した場合の災害補償

休業補償（労基法第 76 条）

障害補償（労基法第 77 条）

遺族補償（労基法第 79 条）

葬祭料（労基法第 80 条）

打切補償（労基法第 81 条）

分割補償（労基法第 82 条）

減給の制裁の制限額（労基法第 91 条）

算定事由の発生した日とは

解雇予告手当の場合は、労働者に解雇の通告をした日

休業手当・年次有給休暇に支払われる賃金の場合は、休業日・年休日（2 日以上期間にわたる場合は、その最初の日）

災害補償の場合は、事故の起きた日または、病気になった日（診断によって疾病の発生が確定した日）

減給の制裁の制限額については、制裁の意思表示が相手方に到達した日

以前 3 か月間とは

算定事由の発生した日は含まず、その前日からさかのぼって 3 か月です。

また、3 か月とは暦日の 3 か月です。たとえば、5 月 10 日に算定事由が発生した場合には、5 月 9 日からさかのぼって 3 か月前の 2 月 10 日まで（89 日、閏年で 90 日）となります。

賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日からさかのぼって 3 か月となります。

なお、次の期間がある場合は、その日数及び賃金額は先の期間及び賃金総額から控除されます。

業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間

産前産後の休業した期間

使用者の帰すべき事由によって休業した期間

育児・介護休業期間

試みの使用期間（試用期間）

以上の期間やその間の賃金が総日数や賃金総額から控除されるとなっているのは、これらの期間中の賃金がなかったり、非常に低額だったりするため、これらの期間とその期間の賃金を控除せずに平均賃金を算出すると、平均賃金の額が労働者の通常的生活費用と比べてあまりにも低くなりすぎるからです。

賃金の総額とは

算定期間中に支払われる、労基法第 11 条に規定する賃金のすべてが含まれます。

例 通勤手当、年次有給休暇の賃金、通勤定期券代及び昼食料補助等

また、現実に支払われた賃金だけでなく、賃金の支払いが遅れているような場合は、未払い賃金も含めて計算します。

なお、次の賃金については賃金総額から控除されません。

臨時に支払われた賃金（結婚手当、私傷病手当、加療見舞金、退職金等）

3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（夏、冬の賞与など、賞与であっても 3 か月ごとに支払われる場合は算入されます）

特別に法令や労働協約で定められていない現物給与

平均賃金の最低保障

日給制、時間給制、出来高払制、請負制の場合、算定期間の 3 か月中に欠勤が多いと平均賃金も低額となり、通常的生活賃金をありのままに算定しようとする平均賃金の趣旨からはずれてしまうこともあります。そこで、このような場合を考慮して次の算出による最低保障が定められています。

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{賃金の総額}}{\text{実労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

雇入れ後3か月に満たない場合

算定事由の発生した日以前に3か月間の期間がないので、雇入れ後の期間とその期間中の賃金で算定することになります。

日々雇い入れられる者の場合

これらの労働者は稼働にむらがあるばかりでなく、日によって就業する事業場を異にし、賃金額も変動することが多く、一般常用労働者の平均賃金と同一に取り扱うことが適当でないので、厚生労働大臣が別に定める金額を平均賃金とするとされています。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{1か月に支払われた賃金総額}}{\text{1か月の総労働日数}} \times \frac{73}{100}$$

平均賃金を計算してみましょう

(例1) 月給制の常用労働者の平均賃金

月給制、賃金締切日毎月15日の場合

算定期間	3/16~4/15	4/16~5/15	5/16~6/15
総日数	31日	30日	31日
基本給	200,000円	200,000円	200,000円
家族手当	16,000円	16,000円	16,000円
通勤手当	10,000円	10,000円	10,000円
時間外手当	20,000円	15,000円	25,000円
計	246,000円	241,000円	251,000円
総賃金	(738,000円)	総日数 (92日)	

(銭未満切捨て)

平均賃金 738,000円 ÷ 92日 = 8,021.73円

(例2) 平均賃金の最低保障

日給制、賃金締切日毎月15日の場合

算定期間	3/16~4/15	4/16~5/15	5/16~6/15
総日数	31日	30日	31日
労働日数	15日	11日	10日
賃金	112,500円	82,500円	75,000円
通勤手当	7,500円	5,500円	5,000円
計	120,000円	88,000円	80,000円
総賃金	(288,000円)	総日数 (92日)	
労働日数	(36)		

原則的な平均賃金

288,000円 ÷ 92日 = 3,130.43円

最低保障の平均賃金

288,000円 ÷ 36日 × 60/100 = 4,800円

最低保障の方が高額なため最低保障が平均賃金となります。

(例3) 日雇労働者の平均賃金

算定期間 5/16~6/15

労働日数 15日

賃金総額 112,500円

平均賃金 112,500円 ÷ 15日 × 73/100 = 5,475円

ワンポイントチェック

通勤手当も平均賃金の算定基礎に含めるのか

労基法第11条は、賃金について、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として、使用者が労働者に支払うすべてのものをいう、と定義しています。労働の対償とは、労働の対価のことですが、直接提供した労働に支払われるものに限定されず、広く労働者の労働力を維持していくために支給され、かつ支給条件が明確化されているものであれば労働の対償性が認められると考えられています。

通勤手当は、一般に、労働者の通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当と考えられています。労働協約、就業規則、労働契約等によって明確に定められているとすれば、労働者には権利として保障されており、使用者には支払いの義務があるので、賃金であると考えられ、平均賃金の算定基礎に含めなければなりません。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f4083/>

かながわ労働センター (045)633-6110(代) / 川崎支所(044)833-3141(代) / 県央支所(046)296-7311 / 湘南支所(0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター 横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成26年11月発行