

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。

◎平均賃金の計算が必要なときとは

平均賃金は、労働者の生活保障のために支給される以下の場合の算定に使われます。

- ①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）
- ②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）
- ③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）
- ④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）
- ⑤減給の制裁の制限額（労基法第 91 条）

◎平均賃金の計算方法（労基法第 12 条第 1 項）

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）。さらに最低保障など、計算方法に関して具体的な諸規定を設けています。

以下で詳しく説明しましょう。

●算定事由の発生した日とは

- ①解雇予告手当の場合は、労働者に解雇の通告をした日（昭 39.6.12 36 基収 2316 号）
- ②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）
- ③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）
- ④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（昭 30.7.19 基収 5875 号）

●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（3 項）。

- ①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（3 項 1 号）
- ②産前産後の休業した期間（3 項 2 号）
- ③使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間（3 項 3 号）
- ④育児・介護休業期間（3 項 4 号）
- ⑤試みの使用期間（試用期間）（3 項 5 号）

さらに、正当な争議行為による休業期間についても上記と同様に控除されます。（昭 29.3.31 28 基収 4240 号）

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の生活費用と比べてあまりにも低くなりすぎるからです。

なお、上記③による休業開始日と終了日の間に所定休日が含まれる場合、同日も休業日に含みます（平 22.7.15 基発 0715 第 7 号）。また、①から③の控除期間が 3 か月以上にわたる場合*は、その期間の最初の日を算定事由の発生した日とみなします（規則第 4 条、昭 22.9.13 発基 17 号）。

※ 控除期間が平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前 3 か月以上にわたる場合



●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（昭 22.12.26 基発 573 号）、年次有給休暇の賃金（昭 22.11.5 基発 231 号）、通勤定期券代（昭 25.1.18 基収 130 号）及び昼食料補助（昭 26.12.27 基収 6126 号）等も含まれます。

また、現実に支払われた賃金額だけでなく、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す（4 項）。

- ①臨時に支払われた賃金（結婚手当（昭 22.9.17 発基 17 号）、私傷病手当（昭 26.12.27 基収 3857 号）、加療見舞金（昭 27.5.10 基収 6054 号）、退職金（昭 22.9.13 発基 17 号）等）
- ② 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）
- ③ 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、平均賃金が低額となり、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。(1項但書1号)

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

また、月給制でも、その期間中の欠勤日数もしくは欠勤時間数に応じて減額された場合は、「欠勤しなかった場合に受ける賃金の総額をその期間中の所定労働日数で割った金額の100分の60」が最低保証となります。(昭30.5.24基収1619号)

◎特殊な計算方法(主要なもの)

●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。(6項)

(算定期間が2週間未満の者(昭45.5.14基発375号)、または、雇入れ当日に算定事由が発生した場合(昭22.9.17発基17号)については、都道府県労働局長が決定するものとされています)

●日々雇い入れられる者の場合(7項)(昭38労働省告示52号)

日々雇い入れられる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。

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

◎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)		
平均賃金	738,000円÷92日=8,021.73円		

(銭未満切捨て)(昭22.11.5基発232号)

※休業手当の支払い

使用者の責任による休業(1日につき平均賃金の6割以上支払う)が20日間あった場合

$$8,021.73円 \times 60\% \times 20日 = 96,260.76円$$

(円未満の端数は四捨五入)

使用者は、労働者に96,261円以上支払うことになる。

(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)		

基本的な計算方法による平均賃金

$$288,000円 \div 92日 = 3,130.43円 : ①$$

最低保障(12条1項但書)の平均賃金

$$288,000円 \div 36日 \times 60/100 = 4,800円 : ②$$

最低保障の方が高額なため②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。(昭22.12.26基発573号)

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/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 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

令和2年9月発行