

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

## 【平均賃金】

- 1 平均賃金とは
- 2 平均賃金の算定方法
- 3 平均賃金の特殊な算出方法

### 1 平均賃金とは

平均賃金とは、世間一般の賃金相場のことではなく、労働基準法等で定められている手当や補償額を算定するときの基準となる金額のことです。労働者を解雇する場合の解雇予告手当、会社都合で休業させる場合の休業手当などの金額を算出する際の基準額として用いられます。

実務で平均賃金を扱うことはそう多くありませんが、いざ使用する場面が来たときのためにも押さえておきたい考え方です。具体的な使用場面としては、以下のとおりです。

#### ①解雇予告手当

会社が従業員を解雇する場合は、原則として30日前までにその予告をするか、または「30日分以上の平均賃金」を支払わなければなりません。

#### ②休業手当

会社都合で従業員を休業させる場合、休業期間中の従業員に対して「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。

#### ③年次有給休暇中の賃金

年次有給休暇中の賃金は、月給者の場合は賃金控除をしない、時給者の場合は時給単価×1日の所定労働時間分の賃金を支給することが一般的ですが、平均賃金を支払うという対応も可能です。

#### ④労働災害時の災害補償額

従業員が業務上の理由で、ケガや病気になった場合または死亡した場合には災害補償を行う必要があ

りますが、この補償額の算定基礎として平均賃金が使われます。

#### ⑤減給の制裁の制限額

従業員に対する懲戒処分として減給を行う場合は、減給 1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超えてはならず、また総額が 1 か月の賃金総額の 10 分の 1 を超えてはならないとされています。

担当：菊池

## 2 平均賃金の算定方法

原則的な計算方法は、以下のとおりとなります。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定すべき事由の発生した日以前 3 か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{3 か月間の総日数 (暦日数)}}$$

ただし、賃金が時間額や日額、出来高給で決められており労働日数が少ない場合など、総額を労働日数で除した 6 割に当たる額の方が高い場合は、その額（最低保証額）を適用します。

$$\text{最低保証額} = \frac{\text{算定すべき事由の発生した日以前 3 か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{3 か月間の実労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

また、月給制であってもその期間の日数や欠勤時間により減額される場合には、「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 6 割」が最低保障となります。

#### ◆算定すべき事由の発生した日とは◆

- ①解雇予告手当・・・労働者に解雇を通知した日
- ②休業手当・・・休業の発生した初日
- ③年次有給休暇中の賃金・・・年次有給休暇を与えた最初の日
- ④労働災害の災害補償額・・・死傷病の原因の事故発生日または診断により疾病の発生が確定した日
- ⑤減給の制裁の制限額・・・会社による処分の通知などが従業員に到達した日

#### ◆以前 3 か月間とは◆

原則は、算定事由の発生した日の前日から遡り、暦日による 3 か月間となりますが、通常はどの企業にも賃金締切日がありますので、算定すべき事由の発生した日の直前の締切日が 3 か月の起算日となります。

なお、賃金締切日の当日に算定すべき事由が発生した場合は、その前の締切日が起算日となります。

#### ◆賃金の総額とは◆

労働基準法第 11 条に定められた賃金の全てを含めます。例えば、時間外手当や通勤定期代なども同条に定められた賃金のため、総額に含めなければなりません。

なお、算定期間に以下の期間があるときは、その日数と賃金を控除し算出します。

- ・業務上の疾病による休業期間
- ・産前産後の休業期間
- ・使用者の責めに帰すべき事由による休業期間
- ・育児休業および介護休業
- ・試用期間

担当： 簗毛

### 3 平均賃金の特殊な算定方法

通常の方法で平均賃金を算定できない場合は、例外的に特殊な計算方法が適用されます。そのいくつかをご紹介します。

#### ◆算定期間が3か月に満たない場合◆

算定すべき事由の発生した日以前に3か月間の期間がとれないので、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。事例を挙げて説明します。

〈例〉

- ・給与：毎月末日締、翌月 15 日支給 月給 20 万円
- ・算定事由発生日：6 月 10 日の場合

#### (1) 雇入れ後の期間が3か月未満の場合

入社日から直前の給与締切日までの期間の賃金総額÷総日数

4 月 1 日入社の場合：(20 万円×2 か月) ÷ 61 日 = 6,557.37 円 (小数点第 3 位以下を切り捨て)

\*1 日あたりの平均賃金単価の端数は小数点第 3 位以下を切り捨てとなりますが、1 日あたりの単価に対象日数分を乗じて最終的に支給する際は、その総額の円未満を四捨五入します。

#### (2) 算定事由発生日が入社 2 週間未満の場合

それぞれの事情により一律に計算できないことから、下記の方法等により都道府県労働局長が決定することになっていますが、実際には管轄の労働基準監督署に確認することとなります。

##### ①入社日から算定事由発生日まですべての日に労働している場合

その賃金期間に支払われた賃金総額÷その期間の総暦日数×6/7

6月1日入社の場合：96,000円÷9日×6/7=9,142.85円

※ただし、入社から算定事由発生日までの間、短時間勤務や長時間勤務等、通常の労働と著しく異なる場合は、過去に同種業務に従事した労働者の労働時間数等を勘案して通常の労働に対する賃金額に修正して算定した金額となります。

②雇入れ当日に算定事由が発生した場合

一定額の賃金が予め定められている場合は、その額により推算

6月10日入社の場合：20万円×3か月÷92日（入社日前3か月の暦日数）=6,521.73円

※一定額の賃金が予め定められていない場合は、その日に当該事業場において同一の業務に従事した労働者の一人平均の賃金額により推算します。

◆算定期間中に休業期間が含まれる場合◆

平均賃金の算定期間中に休業期間がある場合は、その日数およびその期間中の賃金は、平均賃金の算定から控除するものとされています。「休業手当」が支払われた事例を挙げて説明します。

〈例〉

- ・給与：毎月末日締、翌月15日支給 月給20万円、通勤手当1万円
- ・算定事由発生日：6月10日
- ・休業期間：4月16日～4月30日の場合
  
- ・5月分給与（暦日数31日）：月給20万円、通勤手当1万円
- ・4月分給与（暦日数30日 内、15日間休業）：月給10万円、休業手当10万円、通勤手当1万円
- ・3月分給与（暦日数31日）：月給20万円、残業手当1万円、通勤手当1万円

$(21万円 + (21万円 - 10万円) + 22万円) \div (31日 + (30日 - 15日) + 31日)$   
=54万円÷77日=7,012.98円（小数点第3位以下を切り捨て）

なお、上記は一般的な例となります。

平均賃金の計算は、その状況により計算方法が異なることがあります。

担当：巻下

## お知らせ / ご案内

人事労務レポート動画版を更新しております。今回は、顧客から質問の多い「異動、転勤、出向、転籍」を中心とした人事異動について解説しております。ぜひご覧ください。

YouTube : <https://youtu.be/i92rEJzY1Pc>

## 作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2階

TEL : 03-6427-1191 FAX : 03-6427-1192

Homepage : <https://www.ys-office.co.jp> Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube : <https://www.youtube.com/@Ys-office>



**社会保険労務士法人 山口事務所**  
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office