

平均賃金（労働基準法第12条）

労働基準法第12条に定める平均賃金は、解雇予告手当、休業手当、年次有給休暇の賃金、災害補償及び減給の制裁の限度額等の算定尺度に使われます。

労働者の通常の生活賃金をありのままに算定することを基本原理としているため、ここに紹介した計算方法の他に様々な特例があります。

平均賃金の算定方法

1. 基本的な計算式

算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{3か月間に支払われた賃金総額}}{\text{3か月間の総日数}}$$

2. 算定すべき事由の発生した日以前3箇月間

3箇月は暦日による3か月です。（民法第143条）

文言上は算定すべき事由の発生した日も含まれると読めますが、その当日は労務の提供が完全になされず賃金も全部支払われない場合が多いので、当日は含めません。

なお、賃金締切日がある場合は、算定すべき事由の発生した日の直前の賃金締切日が起算日になります（このときは直前の賃金締切日当日を含めます。（民法第140条ただし書き））。

＜ 算定すべき事由の発生した日の例 ＞

| | |
|-----------|--------------------------|
| 解雇予告手当 | 労働者に解雇の通告をした日。 |
| 休業手当 | 休業日。2日以上ときは最初の日。 |
| 年次有給休暇の賃金 | 年次有給休暇を与えた日。2日以上ときは最初の日。 |
| 減給の制裁の限度額 | 制裁の意思表示が相手に到達した日。 |

3. 控除期間

平均賃金が不当に低くなることを防ぐため、次の期間がある場合には、これらの期間中の日数と賃金を控除して、平均賃金を算定します。

- ① 業務上の負傷・疾病による療養のための休業期間
- ② 産前産後の休業期間
- ③ 使用者の責めに帰すべき事由による休業期間
- ④ 育児および介護休業期間
- ⑤ 試の使用期間

4. 雇い入れ後 3 か月未満の場合

算定事由発生の日以前 3 か月の期間をとって算定することができないので、雇入れ後の期間とその期間中の賃金総額で算定します。

この場合でも、賃金締切日があるときは、算定事由発生日の直前の賃金締切日から起算します。

ただし、直前の賃金締切日から起算すると、算定期間が一賃金締切期間（1 か月を下回らない期間）に満たなくなる場合には、事由の発生の日から計算します。

5. 支払われた賃金の総額

算定期間中に支払われる時間外労働割増賃金や各種手当を含む賃金のすべてが含まれ、いわゆる手取り金額ではなく、税・保険料等を控除しない賃金総額です。

＜ 賃金の総額には次の賃金を含みません ＞

- ① 臨時に支払われた賃金（結婚手当・私傷病手当・見舞金・退職金等）
- ② 3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（年 2 回の賞与等）
- ③ 通貨以外のもので支払われた賃金、いわゆる現物給与

6. 最低保障額

賃金が日給制、時間給制、出来高払制及びその他請負制の場合には、最低保障額があります。

算定期間中にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間中に実際に労働した日数で除した金額の 100 分の 60 の金額。

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{算定期間中に支払われた賃金総額}}{\text{算定期間中に労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

7. 端数の取り扱い

賃金の総額をその期間の総日数で除した金額に 1 銭未満の端数が生じた場合には、1 銭未満の端数を切り捨てて平均賃金の 1 日分とすることができます。

そして、実際に手当を支払うときには 1 円未満の端数を四捨五入します。

ただし、特約がある場合はこの限りではありません。

（通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律第 3 条）

平均賃金の端数の取り扱い

7,000.5199円 → 7,000.51円（1 銭未満、小数点以下第 3 位で切り捨て）

平均賃金は 7,000.51円

平均賃金の 3 日分を支払う

7,000.51円 × 3日 = 21,001.53円 → 21,002円（1 円未満、小数点以下を四捨五入）

支払う手当の合計は 21,002円

計算例

1 解雇予告手当の場合

労働者を解雇予告期間 11 日を与え解雇予告手当 19 日分を支払って解雇する。

解雇予告日：3 月 20 日 解雇日：3 月 31 日

賃金締切日：毎月 15 日 賃金支払日：当月末日 賃金：時給制

| | 賃金計算期間 | 左の期間の歴日数 | 左の期間の実労働日数 | 賃金総額 |
|----|--------------------|----------|------------|-----------|
| | 12 月 16 日～1 月 15 日 | 31 日 | 15 日 | 328,000 円 |
| | 1 月 16 日～2 月 15 日 | 31 日 | 23 日 | 289,400 円 |
| | 2 月 16 日～3 月 15 日 | 28 日 | 20 日 | 278,920 円 |
| 合計 | | 90 日 | 58 日 | 896,320 円 |

(1) 原則の算式

算定事由発生日（労働者に解雇通告が伝わった日）の直前の賃金締切日から遡って 3 か月間に支払われた賃金総額を、その期間の総日数で除す。

$$\frac{\text{賃金総額 } 896,320 \text{円}}{90 \text{日}} = 9,959.111 \dots \dots 9,959.11 \text{円} \quad \textcircled{1} \quad (\text{1 銭未満切り捨て})$$

(2) 最低保障額の算式

時給制の労働者なので、賃金総額を総労働日数で除した 6 割

$$\frac{\text{賃金総額 } 896,320 \text{円}}{\text{総労働日数 } 58 \text{日}} \times \frac{60}{100} = 9272.275 \dots \dots 9,272.27 \text{円} \quad \textcircled{2} \quad (\text{1 銭未満切り捨て})$$

① 9,959.11 円 > ② 9,272.27 円なので、平均賃金は 9,959.11 円

支払う解雇予告手当 9,959.11 円 × 19 日 = 189,223.09 …… 189,223 円 (1 円未満四捨五入)

2 雇入後の期間が短い者を減給制裁する場合

5 月中に 3 回、事業場に連絡することなく遅刻をしたので、就業規則に定めた手続きに基づき、平均賃金の 1 日分の半額の減給制裁を、6 月 10 日支払いの賃金で実施する。

入社日：4 月 10 日

減給制裁を行うことを本人に伝えた日：6 月 3 日

賃金締切日：毎月末日 賃金支払日：翌月 10 日 賃金：日給月給制

平均賃金の算定期間の取り方 制裁の意思表示が伝わった日の直前の締切日から遡るが、算定期間が 3 箇月に満たないので、入社日以降を算定期間とする。

| | 賃金計算期間 | 左の期間の歴日数 | 賃金総額 | 備考 |
|----|-------------------|----------|-----------|----------|
| | 4 月 10 日～4 月 30 日 | 21 日 | 173,620 円 | 日割した賃金額 |
| | 5 月 1 日～5 月 31 日 | 31 日 | 289,415 円 | 遅刻分控除後金額 |
| 合計 | | 52 日 | 463,035 円 | |

$$\frac{\text{賃金総額 } 463,035 \text{円}}{52 \text{日}} = 8,904.519 \dots \dots 8,904.51 \text{円} \quad (\text{1 銭未満切り捨て})$$

平均賃金は 8,904.51 円

平均賃金 1 日分の半額

$$8,904.51 \text{円} \div 2 = 4,452.255 \dots \dots 4,452 \text{円} \quad (\text{1 円未満四捨五入})$$

減給の上限は 4,452 円