

平均賃金について

【平均賃金はどのように計算する？】

ここでいう平均賃金とは、給料の相場などの意味ではなく、労働基準法等で定められている手当や補償、減給制裁の制限額を算定するとき等の基準となる金額です。

平均賃金は、労働者の生活を保障するためのものですから、通常的生活賃金をありのままに算定することを基本とし、**原則として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（暦日数）で除した金額**です（労基法第12条）。

【原則的な計算方法】

$$\frac{\text{事由発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{その期間の総日数（暦日数）}}$$

【算定事由の発生した日とは】

- ・解雇予告手当の場合、労働者に解雇の通告をした日
- ・休業手当・年次有給休暇の賃金の場合、休業日・年休日（2日以上の期間にわたる場合は、その最初の日）
- ・休業補償の場合、事故が起きた日、または診断によって疾病が確定した日
- ・減給の制裁の場合、制裁の意思表示が相手方に到達した日

【以前3か月とは】

- ・算定事由の発生した日は含まず、その前日から遡って3か月を意味します。
- ・賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡って3か月となります。
- ・賃金締切日に事由が発生した場合は、その前の締切日から遡及します。

【日数と賃金を共に控除する期間】

- (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
- (2) 産前産後の休業した期間
- (3) 使用者の責任によって休業した期間
- (4) 育児・介護休業期間
- (5) 試みの使用期間（試用期間）

【賃金の総額とは】

- ・算定期間中に支払われる**すべての賃金が含まれます**。
- ・通勤手当、精皆勤手当、年次有給休暇の賃金、通勤定期券代、昼食料補助等も含まれます。
- ・現実に支払われていなくても、賃金の支払が確定しているもの（例：未払となっている賃金）も含まれます。
- ・6か月通勤定期なども**1か月ごとに支払われたものとみなして**算定します。

【賃金総額から控除される賃金】

- (1) 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）
- (2) 3か月を超える期間ごとに支払われる賃金（6か月ごとに支払われる賞与など。なお、賞与でも3か月ごとに支払われるものは除外されません。）
- (3) 労働協約で定められていない現物給与

【平均賃金の算定はこんなときに】

- (1) 労働者を解雇する場合の予告にかわる手当の算定
平均賃金の30日分以上（労基法第20条）
- (2) 使用者の都合により休業させる場合に支払う休業手当
1日につき平均賃金の6割以上（労基法第26条）
- (3) 年次有給休暇を取得した日について平均賃金で支払う場合の賃金
（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等（労基法第76条から82条、労災保険法）
休業補償給付など労災保険給付の額の基礎として用いられる給付基礎日額も原則として平均賃金に相当する額とされています。
- (5) 減給制裁の制限額
1回の額は平均賃金の半額まで、何度も制裁する際は支払賃金総額の1割まで（労基法第91条）
- (6) じん肺管理区分により地方労働局長が作業転換の勤奨または指示を行う際の転換手当
平均賃金の30日分または60日分（じん肺法第22条）

【実際の計算】

（事例1）解雇予告手当の場合

- ・ 3月31日付けで労働者を解雇するのに、3月20日に解雇通告した。
- ・ 賃金締切日は毎月15日
過去3か月賃金の取り方
締切日がある場合、締切日ごとに、通勤手当、皆勤手当、時間外手当など諸手当を含み、税金などの控除をする前の金額（賃金総額）

期 間	月 分	日 数	金 額
12/16 から 1/15	1月分	31日	328,000円
1/16 から 2/15	2月分	31日	289,400円
2/16 から 3/15	3月分	28日	278,920円
合 計		90日	896,320円

・ 平均賃金の計算

賃金総額 896,620円 ÷ 90日 = 9,959円 1111

よって、平均賃金は 9,959円 11銭（**銭未満は切捨て**）

なお、上記は原則の計算であり、賃金が日額や出来高給で決められ、労働日数が少ない場合、総額を労働日数で除した6割に当たる額が高い場合はその額を適用する（最低保障）。

【日給・時給・請負給の最低保障】	$\frac{\text{事由発生日以前3か月の賃金総額}}{\text{労働日数}} \times 0.6$
-------------------------	---

・ 本件での予告手当の支払額

解雇予告期間は法定では30日であるが、本件では予告期間が11日しかないため、19日以上の手当を支払う必要がある。

$$9,959.11 \text{ 円} \times 19 \text{ 日} = 189,223.09 \text{ 円}$$

円未満の端数は四捨五入となるため、189,223円以上の支払が必要となる。

（事例2）雇入後の期間が短いものを減給制裁する場合

入社日が4月10日で、5月に3回の遅刻をし、就業規則に基づき平均賃金の1日分の半額の減給制裁を行う（遅刻3回で1回のペナルティと規定がある場合）。

・ 賃金締切日は月末、賃金支払日は毎月10日

・ 減給制裁を行うことを本人に伝えたのは6月3日

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か月に満たないので、入社日以降を算定期間とする。

期 間	月 分	日 数	金 額
4/10 から 4/30	4月分	21日	173,620円（日割計算）
5/1 から 5/31	5月分	31日	289,415円 （遅刻分控除済）
合 計		52日	463,035円

・ 平均賃金の計算

$$463,035 \text{ 円} \div 52 \text{ 日} = 8,904 \text{ 円} 5192$$

よって、平均賃金は8,904円51銭（銭未満は切捨て）

・ 実際の減給

賃金支払日の6月10日に平均賃金の半額減額可能であるため、

$$8,904.51 \text{ 円} \div 2 = 4,452.255 \text{ 円}$$

円未満の端数は四捨五入となるため、減額できる金額は4,452円

（事例3）休業手当を算出する場合

1月26日から2月25日までの間、15日の勤務予定があったが、2月5日に使用者側の都合による休業をさせた場合（14日間は予定通り勤務、休業は1日）

・ 賃金締切日は毎月25日

- ・賃金額は、日給 8,000 円、通勤手当 1 日 400 円
- ・算定事由発生日は 2 月 5 日

期 間	月 分	暦日数	労働日数	金 額
10/26 から 11/25	11 月分	31 日	15 日	126,000 円
11/26 から 12/25	12 月分	30 日	5 日	42,000 円
12/26 から 1/25	1 月分	31 日	15 日	126,000 円
合 計		92 日	35 日	294,000 円

- ・平均賃金の計算

原則による計算

$$294,000 \text{ 円} \div 92 \text{ 日} = 3,195 \text{ 円 } 65 \text{ 銭}$$

最低保障による計算

$$294,000 \text{ 円} \div 35 \text{ 日} \times 0.6 = 5,040 \text{ 円}$$

< のため、平均賃金額は 5,040 円

- ・休業手当の計算

$$5,040 \text{ 円} \times 0.6 = 3,024 \text{ 円 (1 日分の休業手当)}$$

$$3,024 \text{ 円} \times 1 \text{ 日} = 3,024 \text{ 円}$$

よって、休業手当の金額は 3,024 円

これらの原則で計算できない特殊な事案については、平均賃金決定申請により都道府県労働局長が決定することとなりますので、所轄の労働基準監督署へご相談ください。

お問合せ先 福岡労働局労働基準部賃金室（電話 092-411-4578）
福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4 階