

労働基準法の解説～平均賃金～

労働基準法では、以下のような場合等に、平均賃金を計算し、各種手当等を算出することとしています。

平均賃金を使用する主なケース

1. 解雇予告手当(労働基準法第20条)

やむを得ず労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前に予告するか、即時解雇の場合は30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。

2. 休業手当(労働基準法第26条)

使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合は、休業させた所定労働日について、平均賃金の60%以上の賃金(休業手当)を支払わなければなりません。

3. 年次有給休暇取得時の賃金(労働基準法第39条)

年次有給休暇取得中の賃金については、就業規則その他に定めるものの規定に基づき、平均賃金又は所定労働時間に労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければなりません。

※ただし、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、健康保険法の標準報酬日額に相当する金額を支払う旨の定めをしたときは、これを支払わなければなりません。

上記のほか、労災保険の給付基礎日額や、減給の制裁の制限額(労働基準法第91条)を算出する場合にも、平均賃金を用います。



平均賃金の算定方法(労働基準法第12条)

1. 原則

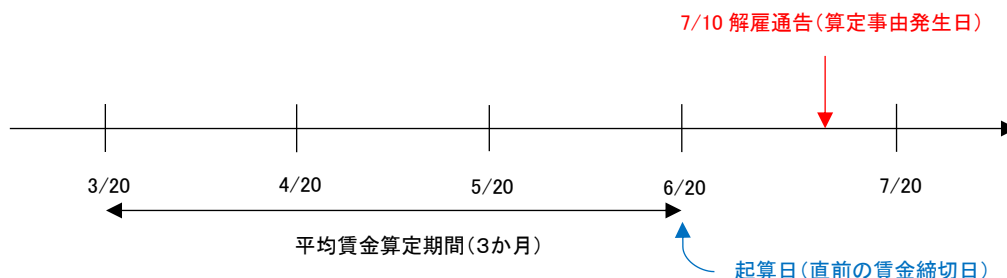
$$\text{平均賃金額} = \frac{\text{算定事由発生日以前3か月間の賃金総額(総支給額)}}{\text{3か月間の総暦日数}}$$

※「算定事由発生日」とは、解雇を通告した日、使用者の都合により労働者を休業させた日(休業が連続する場合は休業の最初の日)、年次有給休暇を取得した日(年次有給休暇の取得が連続する場合は、年次有給休暇を取得した最初の日)、などを言います。

※賃金締切日がある場合は、その起算日は算定事由発生直前の賃金締切日です。

例1 賃金締切日: 毎月20日
平均賃金算定事由発生日: 7月10日
6月分(5/21~6/20): 基本給20万円、通勤手当1万円
5月分(4/21~5/20): 基本給20万円、通勤手当1万円、残業手当2万円
4月分(3/21~4/20): 基本給20万円、通勤手当1万円、残業手当1万円

$$\text{平均賃金} = \frac{(21\text{万円} + 23\text{万円} + 22\text{万円})}{(31\text{日} + 30\text{日} + 31\text{日})} \div 7,173\text{円}91\text{銭}$$



2. 最低保障

(賃金の一部又は全部が日給、時間給、出来高給で定められている場合)

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{算定事由発生以前3か月間の賃金総額(総支給額)}}{\text{3か月間の実労働日数}} \times 0.6$$



原則で計算した額と、最低保障額とを比較して、高い方が平均賃金となります。

例2 賃金締切日: 毎月25日

(時給1,000円、通勤手当1日400円、1日5時間勤務)

平均賃金算定事由発生日: 3月1日

2月分(1/26~2/25-労働日15日): 基本給75,000円、通勤手当6,000円

1月分(12/26~1/25-労働日5日): 基本給25,000円、通勤手当2,000円

12月分(11/26~12/25-労働日10日)

: 基本給50,000円、通勤手当4,000円

① 原則による計算

$$\frac{(81,000\text{円} + 27,000\text{円} + 54,000\text{円})}{(31\text{日} + 31\text{日} + 30\text{日})} \div 1,760\text{円}86\text{銭}$$

② 最低保障額

$$\frac{(81,000\text{円} + 27,000\text{円} + 54,000\text{円})}{(15\text{日} + 5\text{日} + 10\text{日})} \times 0.6 = 3,240\text{円}$$

総暦日数

実労働日数

①と②を比較すると、②の方が高いので、この場合の平均賃金は3,240円となります。

実際に解雇予告手当や休業手当を計算してみましょう

1. 解雇予告手当(平均賃金は上記例1により算出したと仮定)

①7月10日付で即時解雇を行った場合

$$\begin{aligned}\text{解雇予告手当} &= \text{平均賃金} 7,173\text{円}91\text{銭} \times 30\text{日} \\ &= 215,217\text{円}30\text{銭} \doteq 215,217\text{円}\end{aligned}$$

②7月20日付解雇を7月10日に予告した場合

(10日間の予告期間がある場合)

$$\begin{aligned}\text{解雇予告手当} &= \text{平均賃金} 7,173\text{円}91\text{銭} \times (30 - 10)\text{日} \\ &= 143,478\text{円}20\text{銭} \doteq 143,478\text{円}\end{aligned}$$

2. 休業手当(平均賃金は上記例2により算出したと仮定)

2月26日から3月25日までの間、15日間の勤務予定があったにもかかわらず、勤務予定の15日間の内、10日間を使用者の都合により休業させた場合(残りの5日間は予定どおり勤務)

$$\text{休業手当} = \text{平均賃金} 3,240\text{円} \times 0.6 \times 10\text{日間} = 19,440\text{円}$$

(休業手当は、実際に勤務をした5日分の賃金とともに賃金支払期日に支払わなければなりません。)

※賃金の端数処理について

①平均賃金を計算するにあたり、銭未満の端数が生じた場合、これを切り捨てることは差支えありません。(昭和22年11月5日基発第232号)

$$\begin{aligned}\text{例1の場合、平均賃金} &= 66\text{万円} \div 92\text{日} = 7,173.91304\cdots\text{円} \\ &\doteq 7,173\text{円}91\text{銭}\end{aligned}$$

銭未満切り捨て

②平均賃金を基礎として、実際に解雇予告手当や休業手当等を支払う場合で、1時間の賃金額や1か月の賃金総額に1円未満の端数が生じた場合、特約がない限り50銭未満の端数を切り捨て、50銭以上を1円に切り上げます。〔通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律〕第3条)

①で算出した平均賃金により解雇予告手当30日分を支払う場合、

$$\begin{aligned}7,173\text{円}91\text{銭} \times 30\text{日分} &= 215,217\text{円}30\text{銭} \\ &\doteq 215,217\text{円}\end{aligned}$$

50銭未満なので切り捨て



Q&A

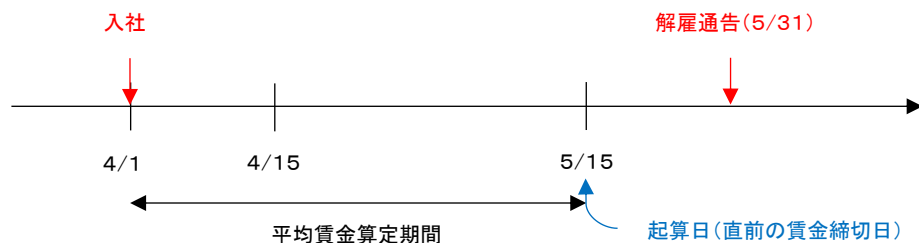


Q1

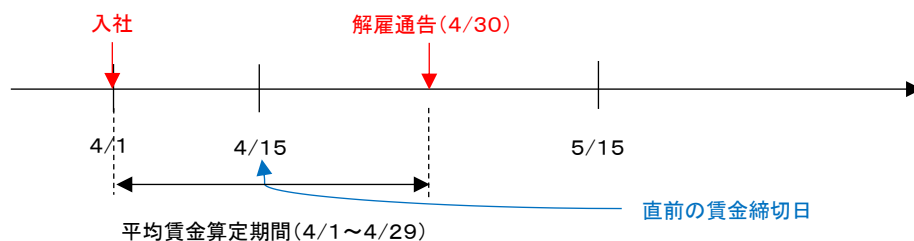
雇入れ後3か月を経過しない労働者をやむを得ず解雇することとなった場合、平均賃金はどのように計算すればよいですか。

雇入れ後3か月未満の労働者について、平均賃金を算定すべき事由が発生した場合は、雇入れ後の期間とその期間中の賃金の総額で算定します。(例3、4)

例3 4月1日に入社した労働者を、5月31日に解雇通告する場合
(賃金締切日: 毎月15日)
※原則どおり、起算日は直前の賃金締切日となります。



例4 4月1日に入社した労働者を、4月30日で解雇する場合
(賃金締切日: 毎月15日)
※直前の賃金締切日から計算すると、一賃金計算期間に満たなくなる場合は、算定事由発生日から計算を行います。

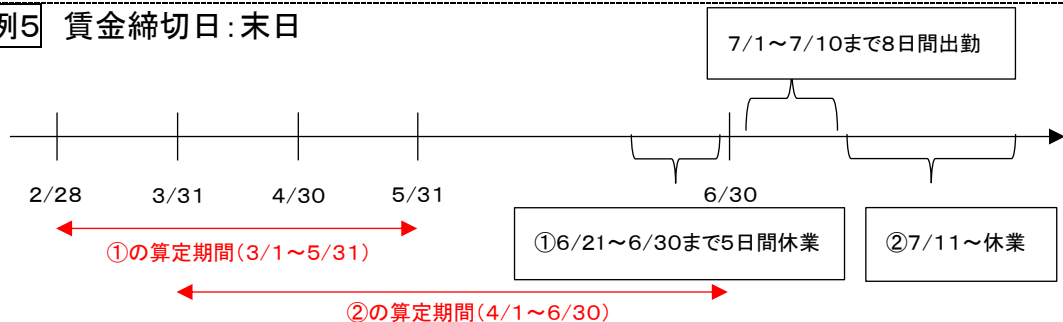


Q2

会社都合により、6月21日から6月30日までの勤務予定日5日間をすべて休業させました。7月に入り8日間出勤した後、また会社都合により労働者を休業させる必要が出てきた場合、休業手当を支払う上で、平均賃金を算定する際はどの3か月で考えればよいでしょうか。

使用者の都合により休業をさせた日（連続する場合はその最初の日）が算定事由発生日となるため、6月21日から30日の休業手当を支払う際の平均賃金の算定期間は、算定事由発生日（6月21日）前の3月、4月、5月の3か月間となります。また、7月11日以降の休業手当を支払う際の算定期間は、算定事由発生日（7月11日）前の4月、5月、6月の3か月間となり、6月分、7月分をそれぞれ計算する必要があります。

例5 賃金締切日：末日



①の期間の平均賃金を算出する場合

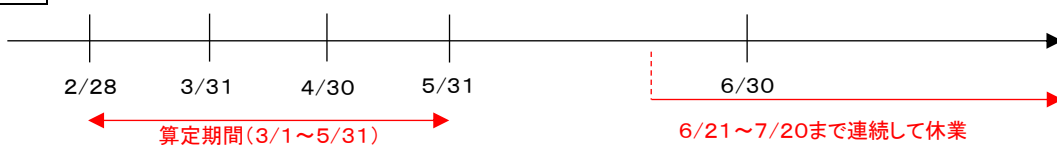
→算定事由発生日は、連続する最初の日となるため、6月21日となります。
算定期間は、直近の賃金締切日である5月31日から遡って3か月となるため、3/1～5/31の3か月間となります。

②の期間の平均賃金を算出する場合

→算定事由発生日は、連続する最初の日となるため、7月11日となります。
算定期間は、直近の賃金締切日である6月30日から遡って3か月となるため、4/1～6/30の3か月間となります。

ただし、使用者の都合により休業させる期間が6月から連続して7月に及んでいる場合は、その休業の最初の日（6月21日）が算定事由発生日となるため、3月、4月、5月の3か月間を算定期間として計算した平均賃金により6月分、7月分の休業手当を支払うことになります。

例6



→算定事由発生日は、6月21日となります。
算定期間は、3/1～5/31の3か月間となります。

Q3

Q2の場合で、6月に休業させた5日間の賃金については、会社都合による休業として、平均賃金の60%を休業手当として支払っているため、6月分の賃金は通常の賃金額より減少しています。7月11日から5日間、会社都合により休業させる場合、原則どおり平均賃金を計算してもよいでしょうか。

休業手当は、労働基準法第26条により、最低で平均賃金の60%以上支払うこととなっているため、通常の場合よりも賃金額が減少することになります。

そのため、平均賃金の算定期間中に使用者の都合により休業した日がある場合は、休業した日及びその期間については、支払った賃金額が平均賃金の60%を超えるかどうかにかかわらず、休業日としてその日及びその日の賃金を控除することになります。（1日の一部のみを休業した日についても、休業日とみなします。）

※休業の開始日から終了日までの間に、就業規則、労働契約等による休日が含まれている場合、当該休日の日数は休業した期間の日数に含まれます。

例5の場合の平均賃金及び休業手当の計算

賃金締切日：毎月末日（時給1,000円、通勤手当1日400円、1日5時間勤務）

②の期間の平均賃金算定事由発生日：7月11日

6月分（6/1～6/30－労働日16日）：基本給8万円、通勤手当6,400円

5月分（5/1～5/31－労働日20日）：基本給10万円、通勤手当8,000円

4月分（4/1～4/30－労働日22日）：基本給11万円、通勤手当8,800円

3月分（3/1～3/31－労働日22日）：基本給11万円、通勤手当8,800円

Step1 まずは6月に休業させた5日間の休業手当を計算してみましょう。

①原則による計算（算定期間3～5月）

$$\frac{(108,000円 + 118,800円 + 118,800円)}{(31日 + 30日 + 31日)} \div 3,756円52銭$$

②最低保障額（算定期間3～5月）

$$\frac{(108,000円 + 118,800円 + 118,800円)}{(20日 + 22日 + 22日)} \times 0.6 = 3,240円$$

①と②を比較すると、①の方が高いので、この場合、

平均賃金は、3,756円52銭となります。

よって、6月21日から30日まで5日間休業させた場合、

休業手当は、 $3,756円52銭 \times 0.6 \times 5日間 = 11,269円56銭$
 $\div 11,270円$ となります。

Step2 7月に休業させた5日間の休業手当を計算してみましょう。

①原則による計算(算定期間4～6月)

6月分の総支給額から、休業手当(11,270円)を控除

$$\frac{((86,400円) + 108,000円 + 118,800円)}{((20日) + 31日 + 30日)} \div 3,866円66銭$$

6月の総暦日数から、休業した日数を控除(30日 - 10日)

休業開始日(6月21日)から終了日(6月30日)までの間に、シフトによる所定休日が5日間含まれているため、当該所定休日も休業期間としてカウントします。

②最低保障額(算定期間4～6月)

$$\frac{(86,400円 + 108,000円 + 118,800円)}{(16日 + 20日 + 22日)} \times 0.6 = 3,240円$$

①と②を比較すると、①の方が高いので、この場合、
平均賃金は、3,866円66銭となります。



よって、7月11日から5日間休業させた場合、

休業手当は、 $3,866円66銭 \times 0.6 \times 5日間 = 11,599円98銭$
 $\div 11,600円$ となります。



石川労働局

ご不明な点などがありましたら、石川労働局、各労働基準監督署へお問い合わせください。

石川労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/home.html>