

平均賃金の基礎知識

松本労働基準監督署

労働基準法において、平均賃金は、

- 解雇予告手当（労基法第20条）
- 休業手当（労基法第26条）
- 年次有給休暇日の賃金（労基法第39条）
- 災害補償（療養補償を除く第76条から第82条）
- 減給の制裁の制限額（労基法第91条）

を算定する際に用いられます。

計算方法（労働基準法第12条）

原則的な計算方法

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日前3か月間の賃金(注1)の総額}}{\text{当該3か月間の総暦日数(注2)}}$$

控除期間
算定期間中に次の期間が有る場合には、その期間の日数及び賃金額を控除する。

- 業務上の負傷・疾病の療養のための休業期間
- 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（一部休業の場合を含む）
- 育児・介護休業期間
- 試みの使用期間

銭未満(小数点第3位以下)を切り捨て (, 円 銭)

(注1)
賃金...算定期間内に支払われた賃金のすべて(各種控除前の金額)。
ただし、次の賃金を除く。
臨時に支払われた賃金
3ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
実物給与で、法令または労働協約の別段の定めに基づいて支払われる以外のもの

(注2)
平均賃金を算定すべき事由が発生した日の前日(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か月の期間の暦日数(労働日数ではない)。(賃金締切日に算定すべき事由が発生した場合もその直前の締切日からの期間で算定する。)

- 「算定すべき事由の発生した日」
- ・解雇予告手当...労働者に解雇の予告をした日
 - ・休業手当...その休業日(2日以上の場合は初日)
 - ・年次有給休暇...その付与した日(2日以上の場合は初日)
 - ・災害補償...死傷の原因たる事故の発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日
 - ・減給の制裁...制裁の意思表示が労働者に到達した日

最低保障額

賃金が日給制、時間給制、請負給制などによって定められている場合、原則的な計算方法により算出した額と次の最低保障額の計算方法により算出した額とを比較し、いずれか高い方の額が平均賃金になります。

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{算定事由発生日前3か月間の賃金の総額}}{\text{当該3か月間に実際に労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

「実際に労働した日数」...2暦日にわたる勤務形態の場合、原則は暦日のうちに1時間でも勤務していれば1労働日(暦日単位)となるが、もともと所定労働時間が2暦日にわたる勤務形態については、始業時刻の属する日における1日の労働として取り扱うこととされている。(S45.5.14 基発第375号)

賃金が月給制・週休制等の賃金()と、日給制、時間給制、請負給制の賃金()が併給されている場合(基本給、諸手当は月給で、割増賃金が時間給の場合など)の最低保障額は以下の金額となります。

を の方法で計算した金額 + を の方法で計算した金額

日雇労働者については上記とは別の計算方法が定められています。

特殊な計算方法（主要なもの）

算定期間が3か月に満たない場合

- 雇入れ後の期間が3か月未満の場合（以下の2, 3に該当しない場合）
 - 雇入れ後の期間とその期間中の賃金の総額で算定する。（労基法第12条第6項）
 - この場合も賃金締切日があるときは、直前の賃金締切日から起算する。（昭23.4.22 基収第1065号）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算定期間（1ヶ月を下らない期間）に満たない場合は、この場合算定事由発生日前日から起算する。（なお、完全月給制の賃金の場合は30日で除する）（昭27.4.21 基収第1371号）
- 算定期間が2週間未満の者（控除期間を除いた期間が2週間未満の者を含む）で、満稼働又は通常の労働と著しく異なる労働をした場合
 - 都道府県労働局長が以下の計算方法で決定する。
 - ア 算定期間中のすべての日に稼働している場合（イに該当する者を除く）
$$\frac{\text{算定期間中に支払われた賃金額の総額}}{\text{その期間の総暦日数}} \times 6/7$$
 - イ 平均賃金の基礎となるべき賃金が、短時間就労、長時間残業その他通常の労働と著しく異なる労働に対する賃金のため、これを基礎とすることが著しく不適当な場合
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（昭45.5.14 基発第375号）
- 雇入れ当日に算定事由が発生した場合
 - 都道府県労働局長が以下の計算方法で決定する。
 - ア 一定額の賃金が予め定められている場合
 - その額により推算する。
 - 一定額の賃金が日額で定められている場合
$$\text{日額} \times \text{予定された稼働率又は雇入れ日前3か月間の当該事業場の同種労働者の稼働率}$$

稼働率が不明な場合は
$$\text{日額} \times 6/7$$
 - 一定額の賃金が月額で定められている場合（欠勤等で減額されない場合）
$$\text{月額} \times 3 \div \text{雇入れ当日前3か月の暦日数}$$
 - イ 一定額の賃金が予め定められていない場合
 - 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する。
$$\frac{\text{雇入れ当日（賃金締切日がある場合は直前の賃金締切日）前3か月間に同一の業務に従事した労働者に支払われた賃金の総額}}{\text{同一業務に従事した労働者数} \times \text{当該3か月間の暦日数}}$$
（昭22.9.13 発基第17号）

算定期間中に控除期間がある場合

- 試用期間中に算定事由が発生した場合
 - 都道府県労働局長が以下の計算方法で決定する。
試用期間中の日数及びその期間中の賃金で算定する。（労基法施行規則第3条）
- 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
 - 都道府県労働局長が以下の計算方法で決定する。
控除期間の最初の日をもって平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなし、原則的な計算方法（1ページの の計算方法）で算定する。
控除期間中に賃金水準が変動した場合（平均賃金算定事由発生日（締切日がある場合は直前の賃金締切日）以前3ヶ月間における当該事業場の実際支払賃金の総額を労働者の延べ人数で除した額と、控除期間の最初の日以前3ヶ月間におけるそれを比較し、その差が概ね10%以上ある場合）
平均賃金を算定すべき事由の発生した日に、当該事業場において同一業務に従事した労働者の一人平均の賃金額により推算する。
$$\frac{\text{算定期間に同一業務に従事した労働者に対して支払われた賃金総額}}{\text{その労働者数} \times \text{当該3か月の暦日数}}$$
（昭22.9.13 発基第17号）

特殊な控除期間がある場合

- 1 使用者の責めに帰すべからざる事由による休業期間（私傷病等による休業期間、組合専従期間等）が算定事由発生日以前3か月以上にわたる場合
・都道府県労働局長が以下の計算方法で決定する。
の2の方法を準用する。（休業期間の最初の日をもって平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなし、原則的な計算方法（1ページの の方法）で算定する）

（昭24.4.11基発第421号）

- 2 算定期間中に以下の期間がある場合

- ・組合専従期間
- ・組合専従者でない者が労働協約の規定に従って臨時に組合用務についた期間
- ・争議行為のための休業期間
- ・育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業以外の育児休業
- ・じん肺に関連するとみられる休業期間（じん肺にかかった労働者に対する災害補償の平均賃金算定期間中）
- ・その期間中の日数及び賃金を控除して算定する。

（昭25.1.18基収第129号、昭26.8.18基収第3783号、昭29.3.31基収第4240号、平3.12.20基発第712号、昭45.5.14号基発第375号 他）

最低保障の特例

- 1 平均賃金の算定期中に、日給制から月給制等、賃金支払形態が変更された場合（以下は日給 月給の例）

$$\frac{\left(\frac{\text{日給総額}}{\text{日給期間の実労働日数}} \times \frac{60}{100} \times \text{日給期間} \right) + \left(\frac{\text{月給総額}}{\text{月給期間}} \times \text{月給期間} \right)}{\text{日給期間} + \text{月給期間}}$$

（昭25.7.24基収第563号）

- 2 日給月給制の場合

- ・以下の各種の賃金ごとに区分してそれぞれ計算し、その合計額（ + + ）が最低保障額となる。

日給制、時間給制又は出来高制その他の請負制の部分

$$\frac{\text{算定期間中の賃金額}}{\text{算定期間中に実際に労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

日給月給等の部分（月、週その他一定の期間によって定められ、かつ、欠勤日数もしくは欠勤時間数に応じて減額される部分）

$$\frac{\text{算定期間中、欠勤しなかった場合に受けるべき賃金の総額}}{\text{算定期間中の所定労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

月給、週給等の部分（月、週その他一定の期間によって定められ、かつ、欠勤日数又は欠勤時間数に応じて減額されない部分）

$$\frac{\text{算定期間中の賃金総額}}{\text{算定期間中の総暦日数}}$$

（昭30.5.24基収第1619号）

完全月給制（月によって定められ、欠勤、遅刻等で減額されない賃金）の場合

- ・算定期間中に一賃金締切期間に満たない期間がある場合

$$\frac{\text{一賃金締切期間に満たない期間の完全月給制の賃金}}{30} + \text{その他の賃金について別途計算した額}$$

（昭45.5.14基発第375号、昭57.5.14基収第93号）

計算例

4月に平均賃金の算定事由が発生した場合の計算例

(基本データ)

- ・ 賃金締切日: 毎月末日
- ・ 3ヶ月の出勤状況 1月...24日 2月...22日 3月...20日
- ・ 賃金額

基本給	月額	270,000円
職務手当	月額	30,000円
通勤費	月額	5,000円
- ・ その他 時間外労働あり

A	月・週その他一定の期間によって支払ったもの	賃金計算期間	1月1日 から 1月31日 まで	2月1日 から 2月29日 まで	3月1日 から 3月31日 まで	計	
		総日数	31日	29日	31日	イ	91日
賃金	基本賃金	270,000円	270,000円	270,000円		810,000円	
	職務手当	30,000円	30,000円	30,000円		90,000円	
	通勤費	5,000円	5,000円	5,000円		15,000円	
	計	305,000円	305,000円	305,000円	ロ	915,000円	
B	日若しくは時間又は出来高払制その他の請負制によって支払ったもの	賃金計算期間	1月1日 から 1月31日 まで	2月1日 から 2月29日 まで	3月1日 から 3月31日 まで	計	
		総日数	31日	29日	31日	イ	91日
		労働日数	24日	22日	20日	ハ	66日
		基本賃金					円
		時間外手当	25,000円	30,000円	15,000円		70,000円
		計	25,000円	30,000円	15,000円	ニ	70,000円
総計		330,000円	335,000円	320,000円	ホ	985,000円	
原則的計算額 賃金総額(ホ) 985,000円 ÷ 総日数(イ) 91日 = 10,824.17 円(銭未満切捨て)							
Aのロ 915,000円 ÷ 総日数(イ) 91日 = ハ 10054.94円							
Bのニ 70,000円 ÷ 労働日数(ハ) 66日 × 0.6 = ト 636.36円							
最低保障額 (ハ+ト) 10,691.30 円 (銭未満切捨て)							
平均賃金 (ハ、トのうち、最大の金額) 10,824.17 円							

休業手当の計算例

使用者の都合により休業しなければならなくなった場合は、使用者は、労働基準法第26条の規定により、休業期間中について、労働者に平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。

$$\text{平均賃金 } 10,824.17 \text{ 円} \times 0.6 = 6,494.50 \quad \underline{6,495 \text{ 円}} \text{ (円未満を四捨五入)}$$

この金額は労働基準法の定める最低基準のため、これを上回る金額(例えば通常の賃金)を支給することは差支えありません。

(よくある相談事例)

Q 1日の一部を休業にした場合は休業手当を支払う必要はありますか？

A 1日の一部を休業した場合は、労働した時間の割合で賃金が支払われていても、実際に支払われた賃金が平均賃金の100分の60に達しない場合は、100分の60との差額を支払わなければなりません。

Q 休業予定の日に労働者が有給休暇を申請してきた場合、会社は有給休暇を認めなくてはならないでしょうか？

A 当日が休業になることが労働者に知られる以前に有給休暇を請求してあった場合は有給休暇として扱われます。この場合、会社は休業を理由に有給休暇を取り下げることができません。逆に事前に休業日が確定していれば、その日は労働日ではないので有給休暇を認めなくてもよいということになります。ただし、事後に有給休暇に変更することは禁止されているわけではありませんので労使でよく話し合いましょう。