

2.2 平均賃金

1 平均賃金とは

平均賃金は、労働基準法で定められている次のような手当や補償等の算定の基準となる金額である。

- (1) 解雇予告手当【労働基準法第20条第1項】
- (2) 休業手当【労働基準法第26条】
- (3) 年次有給休暇の賃金【労働基準法第39条第9項】（平均賃金以外でも可）
- (4) 災害補償【労働基準法第76条第1項、第77条、第79～82条】
- (5) 減給の制裁の制限【労働基準法第91条】

2 平均賃金の計算方法

平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日の前日から遡る3か月間（暦日）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と規定されている。

また、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か月となる【労働基準法第12条第1、2項】。

$$\square \text{ 平均賃金} = \frac{\text{事由発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{事由発生日以前3か月間の総日数}}$$

* 起算日について

平均賃金を算定すべき事由の発生した日、すなわち平均賃金の起算日となる日は次のとおりである。

- (1) 解雇予告手当の場合は、労働者に解雇の通告をした日
- (2) 休業手当・年次有給休暇の賃金の場合は、休業日・年休日（2日以上の場合には、その最初の日）
- (3) 災害補償の場合は、事故の起きた日又は病気になった日（診断によって疾病の発生が確定した日）
- (4) 減給の制裁の制限額については、制裁の意思表示が相手方に到達した日

* 賃金の総額とは

算定期間中に支払われる、労働基準法第11条に規定する全ての賃金が含まれる。したがって、基本給はもとより、歩合給、家族手当、通勤手当（通勤定期券代）、年次有給休暇の賃金、割増賃金、昼食料補助等であっても、同法に規定する賃金であればすべて含まれる。

また、未払分でも債権として確立していれば、算定基礎に算入できる。

賃金の総額の算定基礎から除外されるもの【労働基準法第12条第4項】

- (1) 臨時に支払われた賃金
- (2) 3か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- (3) 通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないもの

【賃金については、「No.18」参照】

* 算定期間から控除される日数及び賃金額【労働基準法第12条第3項、同施行規則第4条】

次の期間がある場合は、その日数及び賃金額は平均賃金の算定期間及び賃金の総額から控除される。

- (1) 業務上負傷し、又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) 育児休業及び介護休業期間
- (5) 試みの使用期間（試用期間）

さらに、正当な争議行為による休業期間も同様に控除される【昭29.3.31 28基収4240号】。

＊ 端数処理について

平均賃金は銭の単位まで求め、銭未満の端数は切り捨てる【昭22.11.5 基発232号】。

＊ 月給制の常用労働者の平均賃金

（賃金締切日が毎月20日、4～6月の賃金が各20万円の場合）

$$\frac{20 \text{ 万円 (4 月分)} + 20 \text{ 万円 (5 月分)} + 20 \text{ 万円 (6 月分)}}{31 \text{ 日 (3/21} \sim 4/20) + 30 \text{ 日 (4/21} \sim 5/20) + 31 \text{ 日 (5/21} \sim 6/20)} = 6,521.73 \text{ 円} \Rightarrow 6,521 \text{ 円 (銭未満切捨)}$$

3 平均賃金額の最低保障【労働基準法第12条第1項第1号】

賃金が日給、時間給、出来高払で支払われる場合、又は私傷病により欠勤しているなどの場合は平均賃金が低額になる場合があるため、これらの事情を考慮し、平均賃金には最低保障額が定められている。

☆ 上記2で算出した額と最低保障額とを比較し、そのどちらか高い方の額とする。

$$\square \text{ 最低保障額} = \frac{3 \text{ か月間の賃金の総額}}{3 \text{ か月間の実労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

4 通常の方法で計算できないときの計算方法

(1) 雇入れ後3か月に満たない場合【労働基準法第12条第6項】

雇入れ後3か月未満の労働者の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とで平均賃金を算出する。

(2) 日々雇い入れられる者の場合【労働基準法第12条第7項】

日々雇い入れられる者については、日によって就業する事業場を異にし、賃金額も変動することが多く、一般常用労働者の平均賃金と同一に取り扱うことが適当でないので、厚生労働大臣が別に定める金額を平均賃金とするとされており、都道府県労働局長が業種など毎に定めた額か、それが無い業種などの場合は、原則として次の計算方法による【昭38.10.11 労働省告示第52号、平12.1.31 労働省告示第2号】。

$$\square \text{ 日々雇用の場合の平均賃金} = \frac{1 \text{ か月間に当該事業場で支払われた賃金総額}}{1 \text{ か月間の当該事業場での実労働日数}} \times \frac{73}{100}$$

(3) 試の使用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合【労働基準法施行規則第3条】

労働基準法第12条第3項の規定に関わらず、試用期間中の賃金と日数を算入し、同条第1、2項に準じ算定する。