

2.2 平均賃金

1 平均賃金とは

平均賃金は、主に労働基準法等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ものである。

- (1) 解雇予告手当【労働基準法第20条】
- (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】（※平均賃金以外でも可）
- (4) 災害補償【労働基準法第76条～第82条、労災保険法第8条等】
- (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が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。

なお、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か月で算定する（賃金締切日に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合は、その前の賃金締切日から遡る）【労働基準法第12条第1項、第2項】。

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

* 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は次のとおりであり、この日の前日または直前の賃金締切日が起算日となる。

- (1) 解雇予告手当の場合 ⇒ 労働者に解雇の通告をした日
- (2) 休業手当の場合 ⇒ 休業日（2日以上期間にわたる場合はその最初の日）
- (3) 年次有給休暇の賃金の場合 ⇒ 有休日（2日以上期間にわたる場合はその最初の日）
- (4) 災害補償の場合 ⇒ 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）
- (5) 減給の制裁の制限額 ⇒ 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た、労働基準法第11条に規定する労働の対償として支払われた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、同条に規定する賃金であればすべて含まれる。また、未払分であっても、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（退職金、見舞金、私傷病手当、結婚手当等）
- (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で一定の範囲に属しないもの（現物給与）

【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】

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) 業務上の負傷又は疾病による療養のための休業期間
- (2) 産前産後休業期間
- (3) 使用者の責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

平均賃金の計算時は銭未満の端数を切り捨てる【昭 22. 11. 5 基発 232 号】が、実際に支払う額は 1 円未満を四捨五入する（特約があればそれによる）。

＊ 完全月給制の常用労働者の平均賃金の算定例

（賃金締切日が毎月 20 日、4～6 月の賃金が各 20 万円の場合）

$$\frac{20 \text{ 万円 (4 月分)} + 20 \text{ 万円 (5 月分)} + 20 \text{ 万円 (6 月分)}}{31 \text{ 日 (3/21} \sim 4/20) + 30 \text{ 日 (4/21} \sim 5/20) + 31 \text{ 日 (5/21} \sim 6/20)} = 6,521.739 \text{ 円} \Rightarrow 6,521.73 \text{ 円}$$

（銭未満＝小数点第 3 位で切捨）

平均賃金の 5 日分を支払う場合 $\Rightarrow 6,521.73 \times 5 = 32,608.65 \text{ 円} \Rightarrow 32,609 \text{ 円 (1 円未満四捨五入)}$

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。

\Rightarrow 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。

$$\square \text{ 最低保障額} = \frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{\text{算定期間中の実労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

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。なお、この場合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する（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は、事由の発生日から計算する）。

(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することが多く、賃金額も変動するため、一般常用労働者の平均賃金と同一に取り扱うことは適当でなく、厚生労働大臣が別に定める金額を平均賃金とすることとされており、都道府県労働局長が業種等ごとに定めた額か、それがない業種等の場合は、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】。

$$\square \text{ 日々雇用の場合の平均賃金} = \frac{1 \text{ か月間に同一事業場で支払われた賃金総額}}{1 \text{ か月間の同一事業場での実労働日数}} \times \frac{73}{100}$$

※上記によって算定できないとき、当該事業場で 1 か月間に働いた同種労働者がいる場合は、

その同種労働者の賃金総額をその間の同種労働者の総労働日数で除した額×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項、第2項に準じ、平均賃金を算定する。

(4) 雇い入れの日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4条】

一定額の賃金があらかじめ定められている場合は当該賃金額により、定めが無ければその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当たり平均の賃金額により推算する【昭 22.9.13 発基 17 号】。