

— 特集 2 —

具体例で分かる 平均賃金の実務

解説とQ&Aで学ぶ 休業手当や解雇予告などの算定ポイント

労働基準法12条は平均賃金について、「算定すべき事由の発生した日以前3箇月間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」と原則を定めている。いわば、「一生活日当たりの賃金額」をいい、労働者の通常の生活賃金をありのままに算定することを基本原理としている。平均賃金は、労働基準法では解雇予告手当（20条）、休業手当（26条）、年次有給休暇の賃金（39条）などの算定尺度のほか、労災保険の給付基礎日額の計算にも広く用いられている。最近では、新型コロナウイルス感染拡大に関連して休業した際の休業手当の支払いの際に目にすることも多かっただろう。そして、その算定方法は、原則となる計算のほかに、さまざまな特例が設けられており、すべてを理解することは容易ではない。

そこで今回は、解説とQ&Aという2段構成で、平均賃金に関する実務上の処理についてアクタス社会保険労務士法人の山本陽二氏に図解も含めて分かりやすく解説いただいた。



山本陽二（やまもと ようじ） 特定社会保険労務士
アクタス社会保険労務士法人 代表社員

清水建設、オートバックスセブン等を経て現職。一貫して企業の人事部門でのキャリアを長年積む。人事部長および人事実務者として人事戦略の立案、人事制度設計、教育、採用、労務管理等、幅広く経験を重ねる。事業内容を十分把握し、経営方針や企業風土を踏まえた上で、公平で一貫性のあるトータル人事コンサルティングの提供を心掛けている。

基礎知識編

1 平均賃金の基礎知識

[1] 平均賃金とは

労働基準法（以下、労基法）12条1項に「この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3箇月間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をいう」と定義されている（総日数とは暦日数をいう）。

つまり平均賃金とは、世間一般の賃金相場のことではなく、労働者自身に直近3カ月間支払われた給与の1日当たりの平均額のことを指している。

この平均賃金は、労基法の解雇予告手当、休業手当、年次有給休暇の賃金、災害補償、減給の制裁の制限額などや、労働者災害補償保険法（以下、労災保険法）の保険給付の基準となる給付基礎日額として使用されている【図表1】。

いずれも労働者の生活を保障しようとするものであり、当該手当や補償等に対して、実態に即した支給額とするために労働者個人の生活資金をありのままに算出するという観点から平均賃金が算定されることとなる。

[2] 平均賃金の算定方法の概要

本稿では、常用労働者における平均賃金の算定方法を解説する。ちなみに常用労働者とは、次のいずれかに該当する労働者のことで、パートタイム労働者も含む。

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1カ月以上の期間を定めて雇われている者

労働者に支払われた直近3カ月には、例えば育児・介護の休業や試用期間が含まれているなど、通常の賃金よりも極端に低くなる場合が出てくる。一方で、賞与等の臨時的給与がその期間に支払われていると極端に高くなる。

このように、さまざまなケースが存在するので、本稿では、原則的な算定から例外的な取り扱いまで平均賃金の算定方法を具体的な計算例を示しながら、理解を深めていただけるように構成した。

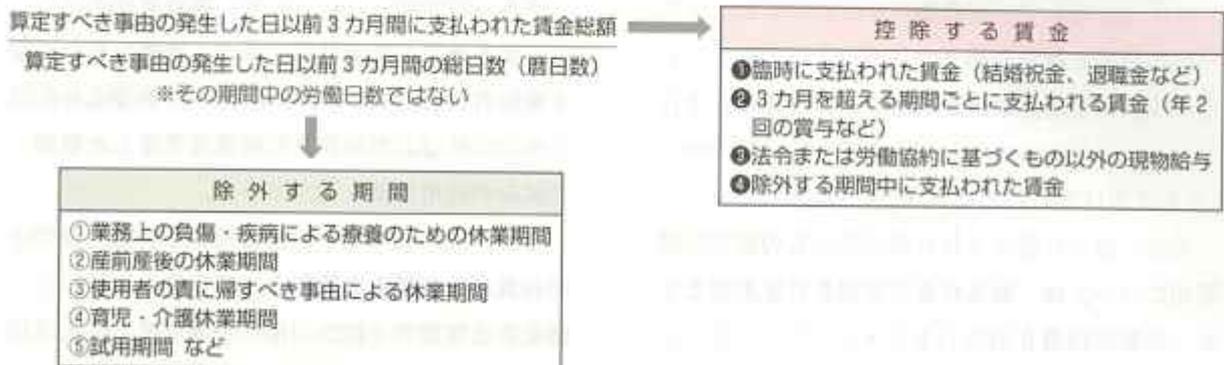
なお、日雇労働者のような賃金が労働した日もしくは時間によって算定される者、または出来高払い制その他請負制によって定められている場合には別途算定方法があるが、その詳細については本稿では触れないこととする。

原則的な平均賃金を算定する際の計算方法は、【図表2】のとおりである。

図表1 平均賃金を算定しなければならないケース

事 由	内 容
①労働者を解雇する場合の予告に代わる解雇予告手当	平均賃金の30日以上（労基法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60%以上（労基法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39条） ※通常の賃金または労使協定に基づく健康保険法上の標準報酬日額相当額を支払うことでも可。
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	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る（労基法76～82条、労災保険法8条）
⑤減給制裁の制限額	1回の額は平均賃金の半額まで、異なる事案により、何回も制裁する際は支払賃金総額の1割まで（労基法91条）
⑥じん肺管理区分により都道府県労働局長が作業転換の勧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22条）

図表2 原則的な計算方法



※算定期間から除外する期間の日数およびその期間中の賃金は、賃金総額および総日数からそれぞれ差し引く。

- [注] 1. 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カ月間の賃金総額および総日数を使用する。
 2. 賃金総額とは、通勤手当や時間外手当等の諸手当を含み、税金等を控除する前の金額をいう。

2 常用労働者に関する原則的な算定方法

[1] 起算日

①算定すべき事由の発生した日(算定事由発生日)

算定すべき事由の発生した日とは、例えば解雇予告手当の場合は「労働者に解雇の通告をした日」をいう。また、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合は「その休業の日」で、休業が2日以上期間にわたる場合は、その最初の日となる。年次有給休暇の賃金を算定する場合は「年次有給休暇を付与した日」(連続で取得する場合は最初の日)である。災害補償については「死傷の原因たる事故発生日の日または診断によって疾病の発生が確定した日」である。減給の制裁は「制裁の意思表示が相手方に到達した日」(昭30.7.19基収5875)となる。そして、これらの日は平均賃金の起算日になる。

②賃金締切日がある場合

ただし、賃金締切日がある場合は、算定すべき事由の発生した日の直前の賃金締切日が起算日となる(労基法12条2項)。例えば、「毎月月末締め翌月25日払い」であれば直前の月末日が起算日となる(「算定事由発生日の直前の賃金締切日」以前

の3カ月間)[図表3]。一般的には賃金締切日があるのが通例であり、この日を起算日とするケースが多い。

[2] 算定期間と総日数

算定期間とは、算定すべき事由の発生した日以前3カ月間のことである。この算定すべき事由の発生した日が起算日の場合は、その日を算定期間に含めない(民法140条)。例えば、災害補償における算定事由発生日において、その災害は勤務途中に起こる確率が高く、日中に職務から離れることが想定される。したがって、算定事由発生日が起算日の場合は、その当日は含まず、算定期間はその前日からの3カ月間となる。

一方で、賃金締切日がある場合には、直前の賃金締切日から起算することとなり、算定期間はその日から3カ月間となる。

なお、総日数は暦日数である。例えば、算定事由発生日が5月8日である場合に、賃金締切日がない場合には前日の5月7日から3カ月前の2月8日までが算定期間となる。その際の総日数は89日(うるう年は90日)となる。

また、上記の例で賃金締切日がある場合は、例えば賃金締切日が月末締めのケースでは、起算日が4月30日となる(なお、賃金締切日がある場合

は直前の賃金締切日当日を含める〔民法140条ただし書き〕。そして、4月30日に相当する日、1月31日の翌日2月1日が3カ月の満了日となる。したがって、平均賃金算定期間の3カ月間は、2月1日から4月30日までとなるので、総日数は89日（うるう年は90日）となる〔図表3〕。

なお、雇入れ後3カ月に満たない者の算定基礎期間については、雇入れ後の期間を算定期間とする（労基法12条6項）。

[3]算定期間における控除期間

算定期間の中に、以下に該当する期間がある場合には、その日数およびその期間中の賃金は控除して平均賃金を計算することになる（労基法12条3項）。

- ①業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業した期間
- ②産前産後の女性が法定に基づく休業をした期間
- ③使用者の責に帰すべき事由によって休業した期間
- ④法定に基づく育児休業や介護休業をした期間
- ⑤試みの使用期間

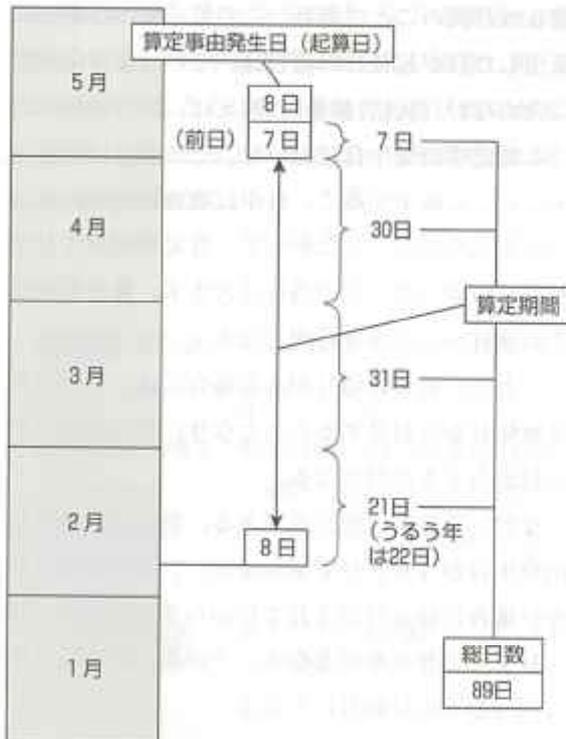
なお、次のようなケースも同じく、その期間中の日数および賃金を控除して算定する。

- ❶組合専従期間（昭25. 1.18 基収129、昭25. 5.19 基収621、昭25.12.28 基収3450）
- ❷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（昭26. 8.18 基収3783）
- ❸争議行為のための休業期間（昭29. 3.31 基収4240）

図表3 5月8日が算定事由発生日の例

〈賃金締切日がない場合〉

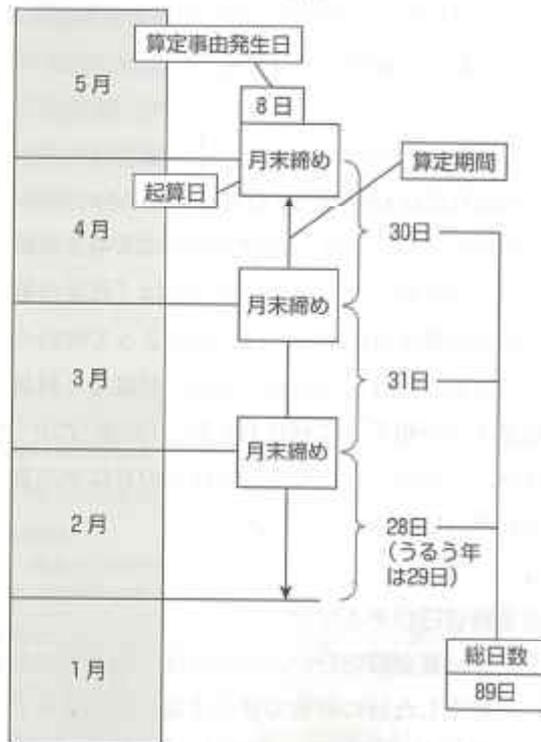
■算定事由発生日が起算日の場合



算定期間	2月8日～5月7日
総日数	89日（うるう年は90日）

〈賃金締切日がある場合〉

■賃金締切日を起算日とする場合



算定期間	2月1日～4月30日
総日数	89日（うるう年は90日）

- ④ 育児・介護休業法2条1号に規定する育児休業以外の育児休業（平 3.12.20 基発712）
- ⑤ じん肺にかかった労働者に対する災害補償の平均賃金の算定期間中に明らかにじん肺に関連するとみられる休業期間（昭45. 5.14 基発375）

[4] 賃金総額の算定基礎

平均賃金を算定する上で、原則的な計算式の分子である「算定すべき事由の発生した日以前3カ月間に支払われた賃金総額」における賃金の算定基礎を確認する。

ここでいう「支払われた」というのは、実際に支払われていなくても、「算定事由発生日において既に債権として確定している賃金債権」も含める。したがって、算定期間中に支払われるべき賃金が、不払いや遅延となっている場合にも、基礎賃金に含めることとなる。一方で、前払い賃金等債権として確定していない賃金債権は含めない。

併せて、算定事由発生前日に確定している賃金が支払われていない場合も基礎賃金に含める。これは例えば、算定期間中にあらかじめ確定している（あるいは見込まれている）ベースアップ等の昇給があり、これをさかのぼって支給する場合は、ベースアップ後の賃金を基礎とすることが該当する（昭23. 8.11 基収2934）。

また、年俸制を導入しているケースでは、月給が「確定している年収」の16分の1、賞与が16分

の2を年2回支給するなど、既に賞与の支給額があらかじめ確定している場合に、「確定している年収」（年2回の賞与を含めた年収）を12分の1したものを平均賃金とするので注意を要する（平12. 3. 8 基収78）。

[5] 基礎賃金の範囲

基礎賃金の範囲となる賃金は、労基法11条に規定する賃金すべてが含まれる。つまり、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」となる。したがって、時間外労働手当はもとより家族手当、通勤手当等の各種手当、年次有給休暇の賃金および使用者の責に帰すべからざる事由による休業の場合の休業手当も算入される。今般の新型コロナウイルス感染症における休業手当も基礎賃金の範囲内となる。

一方で除外される賃金としては、労基法12条4項に規定する「臨時に支払われた賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに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」となっており、これらは算定基礎に算入しない[図表4]。

そして、賃金が通貨以外のもので支払われる場合には、「賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は厚生労働省令（労働基準法施行規則〔以下、労基則〕2条）で定める」と

図表4 平均賃金の算定基礎から除外される賃金とその理由

算定基礎から除外される賃金	具 体 例
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、退職手当、寒冷地手当など
②3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金	夏、冬など年2回支給する賞与。ただし、同じ賞与でも年4回支給される場合は、3カ月ごとに支払われる賃金として、平均賃金算定の際は賃金総額に含める
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	法令、労働協約によらない現物給与
【理由】	
①～③の賃金を算入することとなれば、算定事由発生の時期によって、平均賃金が著しく高くなることも考えられ、通常の賃金をありのままに算定しようという平均賃金の基本原理を逸脱してしまうことになるため	

している（労基法12条5項）。例えば、現物支給の端的な例としては通勤定期券があるが、これは賃金総額に算入することとなる（昭25. 1.18 基収130、昭33. 2.13 基発90）。

[6] 除した金額の端数処理

平均賃金の算定における計算上の銭未満の端数は切り捨ててよいとされている（昭22.11. 5 基発232）。

ここには円未満ではなく銭未満とあるので、小数第3位以下の数値を切り捨ててよいということになる。もちろん、必ず切り捨てるというのではなく、切り上げや四捨五入にすることは労働者に有利となるので、この運用も可能となる。

念のためであるが、この平均賃金を基に解雇予告手当や休業手当を算出した際に、円未満の端数がある場合には、労基法には特段定めがないので、1円未満の端数は四捨五入して支払うこととなる（通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律3条）。ただし、就業規則等により当該端数に関して特約がある場合にはそれに従うこととなる。

● 平均賃金の端数の取り扱い

7,000.5199円 → 7,000.51円

（1銭未満、小数第3位で切り捨て）

平均賃金は7,000.51円（7,000円51銭）

● 平均賃金の3日分を支払う

7,000.51円 × 3日 = 21,001.53円 → 21,002円

（1円未満、小数点以下を四捨五入）

支払う手当の合計は21,002円

[7] 平均賃金の最低保障

前述のとおり、平均賃金は労働者の生活を保障しようとする基礎となる賃金であり、労働者個人の生活資金をありのままに算出するという観点から算定されるものとなる。

しかしながら、賃金が、①日給制、時間給制または歩合などの出来高払い制や請負制等による場

合では、算定期間中における勤務日数や勤務時間が多かったり、少なかったりすることが想定される。あるいは、②賃金の一部が、月給制、週給制その他一定の期間によって定められている場合についても同様の状況が想定される（なお、この②の「賃金の一部」以外の賃金は、①の賃金を想定している）。

①②いずれも、原則の計算式に当てはめると極端に平均賃金が低くなる場合が考えられる。したがって、平均賃金の意義を損なわないように、原則の計算式と均衡を保つため最低保障が定められている（労基法12条1項ただし書き）[図表5]。

賃金の全部または一部が日給制、時間給制、出来高払い制等によって定められている場合には、原則どおりに計算した額と算定すべき事由の発生した日以前3カ月の労働日数で除した金額の100分の60で計算した額を比較し、高いほうが最低保障額となる。

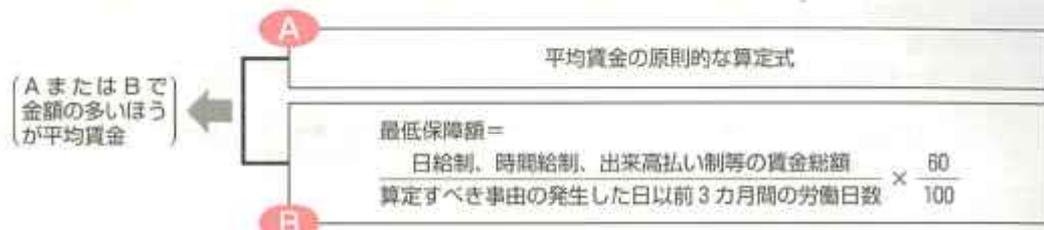
賃金の一部が、月給制、週給制その他一定の期間によって定められている場合において、例えば月給と[図表5]の①Bに該当する賃金（時間外手当等）が併給されている場合には、月給によって支払われた賃金の総額を算定すべき事由の発生した日以前3カ月の労働した総日数で除した金額と、[図表5]の①Bによって計算された金額との合計額が最低保障額となる。

また、日給月給制（定額の月給は決まっているものの、遅刻・早退等の欠勤で給与がそれに応じて減額される賃金形態のこと）は月給制に該当するので、労基法12条1項ただし書きにあるように最低保障は適用されない。

しかしながら、算定期間中に欠勤等が多いと、日給制等と同様に著しく平均賃金が低くなる場合がある。そのような場合には、「欠勤しなかった場合に受けるべき賃金総額をその期間中の所定労働日数で除した金額の100分の60」を最低保障額とするとされている（昭30. 5.24 基収1619）。

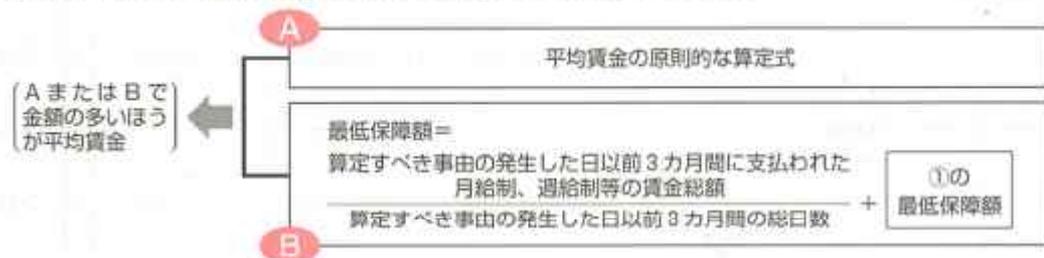
図表5 最低保障額の計算式

①賃金が日給制、時間給制または歩合などの出来高払い制や請負制等による場合



[注] Bの場合、雇日数ではなく労働日数を用いるので、欠勤が多くても1日当たりの額に影響は及ばない。

②賃金の一部が、月給制、週給制その他一定の期間によって定められている場合



[8] 平均賃金の計算例

[図表6～7]は、月給制と日給制の場合の算定方法の例である。

3 常用労働者に関する特例

[1] 特例とは

常用労働者に関する平均賃金の原則的な算定方法は、上記のとおり、労基法12条1～6項までの規定によって計算されるが、中には算定し得ないものも出てくる。以下の①～③のような場合は、労基法12条8項の「第1項乃至第6項によつて算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによる」に当てはまることとなる。

- ①試用期間中に算定事由が発生（労基則3条）
 - ②控除期間が3カ月以上にわたる場合（労基則4条前段）
 - ③雇入れ当日に算定事由が発生（労基則4条後段）
- 以下では、幾つかの例を基に解説する。

[2] 試用期間中の平均賃金

試用期間とは、文字どおり入社時において、採用面接ではなかなか知り得ない労働者の能力や特性等を見極める期間として就業規則等に定めている場合が多い。そのため試用期間の賃金を本採用するまで低く抑える企業がある。したがって、平均賃金を算定する場合、その期間と賃金を控除すると定めている（労基法12条3項）。

一方で、試用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合においては、前記②[3]では試用期間中の日数と賃金は算定基礎から除くとされているが、その例外として、試用期間中の日数と試用期間中の賃金を平均賃金の算定に算入する[図表8]。

[3] 控除期間が過去3カ月以上にわたる場合の平均賃金

平均賃金を算定すべき事由が発生した日以前3カ月以上にわたり控除期間（前記②[3]算定期間における控除期間）がある場合には、算定基礎となる日数および賃金総額がないため、原則的な算

図表6 ①賃金形態：月給制、時間外手当あり(賃金総額90万円)

- ・賃金締切日：月末締め
- ・算定事由発生日：5月22日
- ・起算する日：4月30日
- ・算定期間：2月1日～4月30日(総日数89日)

(賃金締切日)		総日数	基本賃金	通勤手当	時間外手当	賃金計
		労働日数				
5月	22日	算定事由発生日				
4月	起算日 月末締め	30日	250,000円	10,000円	50,000円	310,000円
		21日				
3月	月末締め	31日	250,000円	10,000円	50,000円	310,000円
		21日				
2月	月末締め	28日	250,000円	10,000円	20,000円	280,000円
		18日				
1月						
			月払い	月払い	時間給	賃金総額
			750,000円	30,000円	120,000円	900,000円
			÷	÷	÷	÷
			総日数	労働日数	総日数	総日数
			89日	60日	89日	89日
			×			
			60/100			平均賃金A
						10,112.35円
			平均賃金B①	平均賃金B②	平均賃金B(①+②)	
			8,764.04円	1,200.00円	= 9,964.04円	

※時間外手当は時間給として扱う。

原則的な平均賃金A $\frac{75万円 + 3万円 + 12万円 (賃金総額)}{30日 + 31日 + 28日 (総日数)} = 10,112円35銭$

$\frac{75万円 + 3万円}{30日 + 31日 + 28日 (総日数)} = 8,764円4銭 \cdots ①$

最低保障を考慮した平均賃金B

$\frac{12万円}{60日 (労働日数)} \times \frac{60}{100} = 1,200円 \cdots ②$

①+②=8,764円4銭 + 1,200円 = 9,964円4銭

平均賃金A：1万112円35銭と平均賃金B：9964円4銭では、平均賃金Aのほうが高いため、この場合の平均賃金は、1万112円35銭となる。

なお、念のためであるが、翌月払いとなる時間外手当は当月の賃金額に入れることを確認しておく。

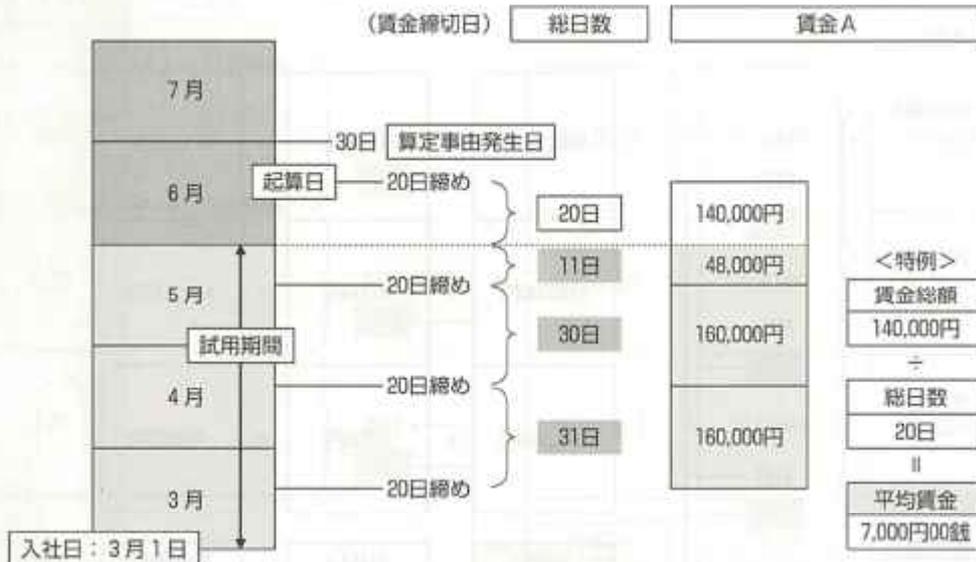
図表 8 特例的な平均賃金(三つのケース)

<共通事項>

- ・賃金締切日：20日締め
- ・算定事由発生日：6月30日
- ・試用期間：3カ月
- ・試用期間中の給与：日額8,000円
- ・本採用後の給与：日額10,000円

①本採用後に算定事由が発生した場合で、算定期間の一部に試用期間がある場合

※3月1日入社、算定期間中の稼働日を14日と設定

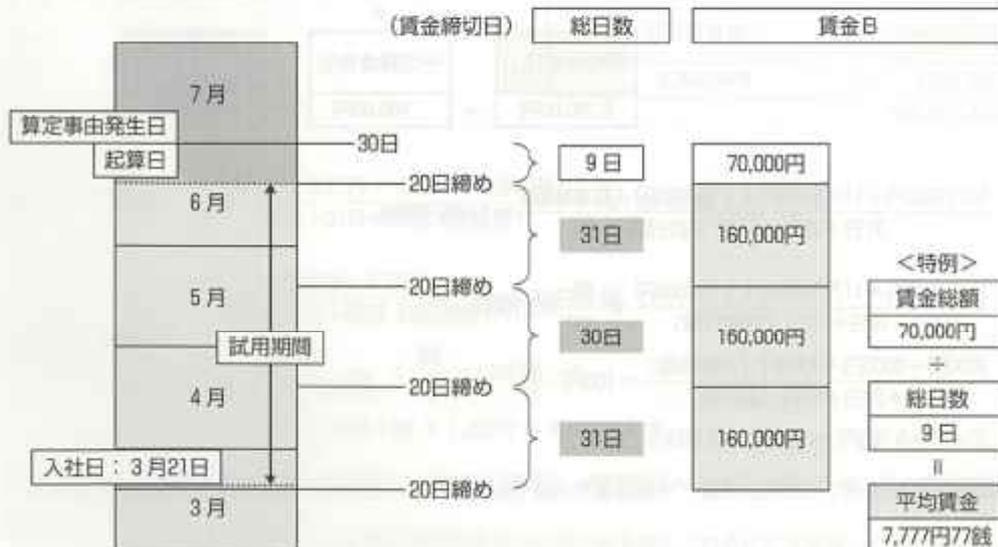


①のケースは、3月21日～5月31日までの試用期間中の日数とその間の賃金を控除するため、6月1～20日までの日数と賃金で算定する原則的な算定式。

$$\textcircled{1} \frac{14万円(控除後の賃金)}{20日(控除後の日数)} = 7,000円00銭$$

②本採用後に算定事由が発生した場合で、算定期間がすべて試用期間に当たる場合

※3月21日入社、算定期間中の稼働日を7日と設定



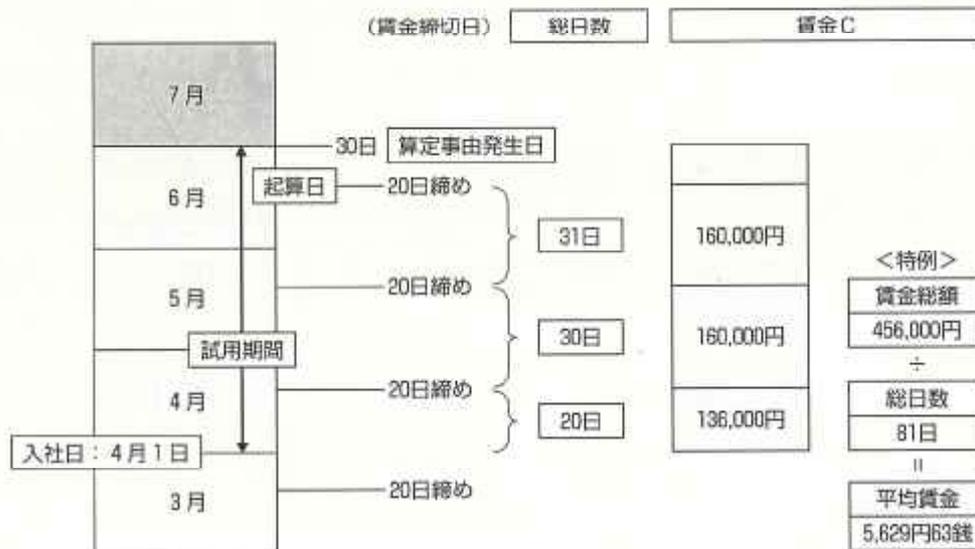
②のケースは、3月21日から算定事由発生日の直前の締切日である6月20日までが試用期間であり、労基法12条3項に基づいて控除すると算定期間中は労働日数も賃金もなくなってしまい、平均賃金の算定ができない。

このような場合は、通達（平2.7.4 基収448）の「試の使用期間を経て本採用された後に平均賃金の算定事由が発生した場合であって、労働基準法（以下「法」という。）第12条第1項から第3項によれば算定期間がすべて試の使用期間に当たるため平均賃金の算定をなし得ない場合には、昭和24年労働省告示第5号第2条によるものとして、その算定方法としては、本採用日以降の賃金及び日数について法第12条第1項の方法を用いること」という方法にのっとり、本採用になった6月21日から算定基礎事由発生日前日の6月20日までの期間と賃金で算定することとなる。

$$\textcircled{2} \quad \frac{7\text{万円}}{9\text{日}} = 7,777\text{円}77\text{銭}$$

③試用期間中に算定事由が発生した場合で、算定期間がすべて試用期間に当たる場合

※4月1日入社、算定期間中の稼働日を57日と設定



③のケースは、4月1日から算定事由発生日の6月30日までが試用期間であり、本採用になっていない。当然ながら労基法12条3項に基づいて試用期間を控除すると、②のケースと同様に労働日数も賃金もなくなってしまい、平均賃金が算定できない。

このような場合は、労基法3条の「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においては、法（編注：労基法）第12条第3項の規定にかかわらず、その期間中の日数及びその期間中の賃金は、同条第1項及び第2項の期間並びに賃金の総額に算入する」との規定により、試用期間中の算定事由が発生した場合、すなわち試用期間以外の雇用形態の期間がない場合には、試用期間中の日数と賃金を控除することなく、原則的な計算式、すなわち算定事由発生日の直前の賃金締切日からさかのぼる3カ月間の暦日数（入社日の4月1日から直前の賃金締切日の6月20日まで）を算定期間とする方法による。

$$\textcircled{3} \quad \frac{45\text{万}6,000\text{円}}{81\text{日}} = 5,629\text{円}63\text{銭}$$

定方法では算定できないことから、都道府県労働局長の定めるところによる（労基法4条前段）。

この場合は、労基法12条3項1～4号の期間の最初の日を平均賃金を算定すべき事由の発生した日とみなして算定する〔図表9〕。

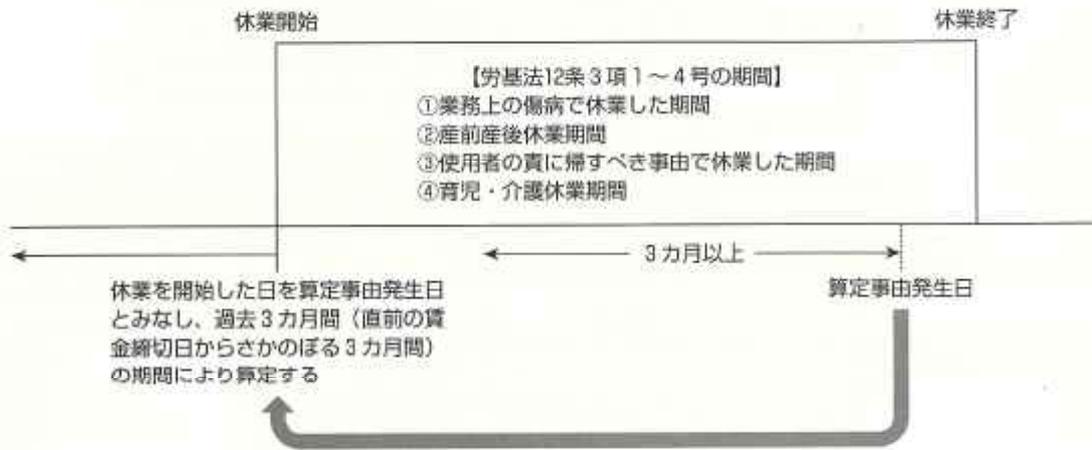
なお、前項各号の休業期間が長期にわたったため、その期間中に当該事業場において、賃金水準の変動が行われた場合には、平均賃金を算定すべ

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1人平均の賃金額により、これを推算することとされている（昭22.9.13 発基17）。

【4】雇入れ当日の平均賃金

雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合には、都道府県労働局長の定めるところ

図表 9 控除期間が過去 3 カ月以上にわたる場合の特例



による（労基則 4 条後段）。

例えば、今般の新型コロナウイルス感染拡大の影響で、新卒採用者は2020年4月1日入社日以降自宅待機の状態になっていた場合がある。その際、休業手当を支給することになるが、平均賃金は原則的な算定方法では計算できないため、この算定は特例として扱われる。

なお、「都道府県労働局長の定めるところによる」とは、以下となる（昭50.3.24 労働省労働基準局監督課長、賃金福祉部企画課長連名内翰）。

- ①あらかじめ賃金額が明確に定められている者については当該賃金額
- ②賃金額が明確に定められていない者については、自宅待機が採用内定者の一部に対して実施された場合、自宅待機とならなかった者の賃金額
- ③自宅待機が採用内定者の全員に対して実施された場合には、労働契約成立時に参考的に示された賃金の額等により推算

また、この場合の平均賃金の算定方法は「雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合には、当該労働者に対し一定額の賃金が予め定められている場合には、その額により推算し、しからざる場合にはその日に、当該事業場において、同一の業務に従事した労働者の1人平均の賃金額により推算すること」となる（昭22.9.13 発

基17）。

さらに、平均賃金を推算する例を示す〔図表10〕。しかしながら、あくまで推算であって、とりわけ賃金が定まっていた実態に則した合理的な算定方法が別にあれば、必ずしもこの算定方法である必要性はないと考える。

4 労基法の平均賃金と 労災保険法の給付基礎日額等

給付基礎日額とは、労災保険法における各種保険給付額の算定の基礎となるもので、労災保険法 8 条 1 項に「給付基礎日額は、労働基準法第 12 条の平均賃金に相当する額とする」と定めている。

労災保険の給付には、業務上の負傷・疾病による療養補償や休業補償等から障害補償や死亡による遺族への補償等があり、不測の事態に対して労働者やその家族の生活を守る保険として、事業主が強制的に保険加入するものである。

そして、その保険給付は、労基法の災害補償と同じ事由について保険給付されるものであることから、原則としてその基礎となる給付基礎日額は労基法の平均賃金に相当する額とされる。

労災保険は障害における補償や遺族の所得補償等、長期間にわたり給付がされるものもある。そ

図表10 雇入れ当日の平均賃金の推算の方法

1. 賃金額があらかじめ定められている場合

ア. 一定額の賃金が月額で定められている場合

$$\frac{\text{賃金の月額} \times 3}{\text{雇入れ日以前3カ月の暦日数}}$$

イ. 一定額の賃金が日額で定められている場合

$$\text{日額} \times \frac{\text{年間平均の1カ月の所定労働日数}}{\text{年間平均の1カ月の暦日数}}$$

ウ. 時間給が定まっている場合

当該事業場の所定労働時間数により、月額または日額を算出し、上記ア. またはイ. により算出する。

2. 賃金額があらかじめ定められていない場合

当該事業場における同一の業務に従事した労働者1人平均の賃金により推算する（昭33. 2.13 基発90）

$$\frac{\text{雇入れ当日（賃金締切日がある場合は直前の賃金締切日）前} \\ \text{3カ月間に同一業務に従事した労働者に支払われた賃金の総額}}{\text{同一業務に従事した労働者数} \times \text{当該3カ月間の総日数}}$$

図表11 給付基礎日額に特有の制度

①最低保障額（自動変更対象額）が設けられている	被災時の事情により給付基礎日額が極端に低い場合を是正し、補償の実効性を確保するため、その最低保障額である自動変更対象額を定める
②賃金水準の変動に応じて額を改定する「スライド制」が設けられている	年金たる保険給付または障害（補償）一時金、遺族（補償）一時金について、算定事由発生日の属する年度の翌々年度の8月以後の分として支給されるものは、その算定に係る給付基礎日額に労働者の賃金水準の変動に基づく一定の率（スライド率）を乗することにより、現実の稼働能力を反映させる
③「年齢階層別の最低・最高限度額」が設けられている	年金たる保険給付や療養開始後1年6カ月を経過した休業（補償）給付については、被災時の年齢による不均衡の是正を図るため、その算定に係る給付基礎日額について年齢階層別の最低・最高限度額を設けている。年齢階層別最低限度額が最低保障額（自動変更対象額）を下回った場合には、最低保障額（自動変更対象額）に置き換えることになっている
④端数処理に関して、1円未満があるときは、1円に切り上げる	労災保険法8条の5

の間の賃金水準の変動を反映させるため、給付基礎日額にスライド率を掛けていたり、年齢階層別の最低・最高限度額を設けたりしており、労基法の平均賃金とは異なる部分がある[図表11]。

また、平均賃金に相当する額を給付基礎日額とすることが適当でないと認められるときは、厚生労働省令（労災保険法施行規則9条）で定めるところにより政府が定める額を給付基礎日額とするとされている（労災保険法8条2項）。

例えば、平均賃金の算定期間中に通勤災害や私

傷病休職等、業務外の事由による療養のために休業した期間がある労働者については、原則的な平均賃金の計算方法と当該休業期間とその賃金を控除して計算した額とを比較する最低保障の適用等がある。

ちなみに、労災保険の算定すべき事由の発生した日とは、業務上もしくは通勤による負傷もしくは死亡の原因である事故が発生した日または診断によって業務上もしくは通勤による疾病の発生が確定した日となる。

Q&A編

Q1 賃金と手当の締切日が異なる場合、平均賃金の算定方法と賃金総額の考え方はどうなるのか

A 賃金や手当ごとに、その締切日により算定する

①賃金ごとの締切日が起算日

賃金ごとに賃金締切日が異なる場合には「直前の賃金締切日は、それぞれ各賃金ごとの賃金締切日である」(昭26.12.27 基収5926)とされている。

②賃金締切日ごとに算定して合算する

例えば、給与が当月20日締め25日払い、時間外手当が月末締め翌月25日払いのケースについて確認する。その際、賃金締切日ごとに賃金総額と総日数および労働日数等を算出して平均賃金を算定する。(例)

■算定事由発生日：9月10日

■賃金締め日：8月20日(算定期間：5月21日～8月20日、総日数92日)

■時間外手当締め日：8月31日(算定期間：6月1日～8月31日、労働日数63日)

平均賃金(給与) = $\frac{(6 \sim 8 \text{ 月分の給与の合計額})}{92 \text{ 日}} (= 31 \text{ 日} + 30 \text{ 日} + 31 \text{ 日})$

平均賃金(時間外手当) = $\frac{(6 \sim 8 \text{ 月分の時間外手当の合計額})}{63 \text{ 日}} (= 22 \text{ 日} + 21 \text{ 日} + 20 \text{ 日})$

給与と時間外手当おのおの平均賃金を算定し、それを合算した金額を最終的な平均賃金とする。

Q2 平均賃金の基礎算定に算入する賃金と割増賃金の算定基礎に算入する賃金は異なるのか

A 平均賃金の算定における賃金は、労働者に支払われた賃金の総額であり、割増賃金のそれとは異なる

①割増賃金の算定から除外される賃金

割増賃金の算定基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる1時間当たりの賃金額である。月給制や日給月給制の場合は、各種手当も含めた月給を「1カ月の平均所定労働時間」で除して算出する。ただし、[図表12]の賃金は割増賃金の基礎となる賃金から除外される(労基法37条5項、労基則21条)。

これは属人的要素の強い賃金であり、その意味合いは労働の内容や労働時間と全く関係のない個人的事情(扶養家族の有無や人数、通勤費など)によって割増賃金が決まることを避けるためである。

②平均賃金の算定基礎となる賃金

平均賃金の算定基礎となる賃金は、「算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額」(労基法12条1項)と定義される。これは、平均賃金が労働者の生活を保障しようとする手当や労災補償等に活用されるため実態に即した支給額(ただし、「臨時に支払われた賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもの」で支払われた賃金で一

図表12 割増賃金を算定するための賃金総額から除外するもの

- ・家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当
- ・1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与、1カ月を超える期間の出席成績によって支給される精勤手当、同期間の継続勤務に対して支給される勤続手当など)
- ・臨時に支払われた賃金(結婚手当、退職金、私傷病手当、加療見舞金など)

定の範囲に属しないものは算入しない」〔労基法12条4項〕とするためであり、労働者個人の生活資金をありのままに算出するという観点から算定するためである（平均賃金の算定基礎から除外される賃金は、[図表4]参照）。

Q3 新規学卒者の採用内定の取り消しが解雇に該当する場合の平均賃金は、どう算定するか

A 直前の採用内定取り消しは解雇とみなされ、入社日当日に解雇すると解されることから、その平均賃金は都道府県労働局長の定めるところによる

①入社日当日の解雇

例えば、業績の急激な悪化により入社日直前で、新規学卒者の内定取り消しを行うとする。しかし、これは過去の雇用慣行上、解雇に相当することとなり、雇入れの日つまり入社日当日に解雇をすることになる。そのため、解雇予告手当の支給が必要となるが、この場合の平均賃金の算定は労基法4条後段の「雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由の発生した場合の平均賃金は、都道府県労働局長の定めるところによる」となる。

②平均賃金の算定

次に、平均賃金の算定方法を具体的に示す。一般的には、雇入れの日に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合で、当該労働者に対して一定額の賃金があらかじめ定められていれば、その額により推算することとなる。

新規学卒者でも、あらかじめ賃金額が月額で定められている場合には、賃金の月額を3倍し、雇入れ日以前3カ月の暦日数で除した金額が平均賃金となる。一方、あらかじめ明確な定めがない場合は、当該事業場において同一業務に従事している労働者の1人平均の賃金額により推算することとなる（昭22.9.13 発基17）。具体的には、下記の式によって算定する。

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カ月間
同一業務に従事した労働者に支払われた賃金の総額

同一業務に従事した労働者数×当該3カ月の総日数

Q4 私傷病見舞金や災害見舞金等のように、臨時的に発生する賃金は、平均賃金の算定基礎に算入されないか

A 労働の対償ではなく、臨時に支払われた賃金であるので算入しない

①平均賃金の算定における賃金総額

平均賃金の算定における賃金総額とは、算定すべき事由の発生した日以前3カ月に支払われた賃金の総額となる。この基礎となる賃金の範囲は「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」（労基法11条）である。

また「臨時に支払われた賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに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は算入しない」（労基法12条4項）とある。

②臨時に支払われた賃金

私傷病手当や災害見舞金等の賃金は福利厚生としての恩恵的な手当としての意味合いが強ければ原則として労働の対償とはならない。ただし、恩恵的に支給するものであっても、労働協約等に基づいて支給されるもので、経常的（定期的）に支払われる場合は「報酬等」に含まれるので確認が必要となる。例えば、傷病手当金と給与の差額補填を目的とした見舞金等が挙げられる。併せて、その事由が臨時突発的に発生したときに支払われる臨時的な賃金であるため賃金の算定基礎には算入しない（昭27.5.10 基取6054）。

Q 5 使用者の責に帰すべき事由により半日休業（一部休業）とした期間について、平均賃金の算定が必要となる場合に算定期間から除外すべきか

A 算定期間において一部休業した場合でも、その日1日を休業日とみなし、その日およびその日の賃金を全額除外する

①一部休業でも休業手当の支給が必要

使用者の責に帰すべき事由により所定労働時間の半分を休業した場合（一部休業）においても、事業主は労働者に平均賃金の100分の60を支給しなければならない（昭27. 8. 7 基取3445）。例えば、半分出勤した際の賃金が、平均賃金の100分の60を下回る場合には、その差額を支給する必要がある【図表13】。

②一部休業であっても平均賃金の算定期間から除外が必要

労基法12条3項で「使用者の責めに帰すべき事由によつて休業した期間」は平均賃金の算定期間および賃金総額から除外すると定めている。

平均賃金を算定すべき事由が生じた場合に、その算定期間内に使用者の責に帰すべき事由により半日休業（一部休業）とした期間がある場合、

その日の労働に対して支払われた賃金が平均賃金の100分の60を超えるか否かにかかわらず、その日は休業日としてみなし、その日1日とその日の賃金は全額除外することとなる（昭25. 8.28 基取2397）。

これはたまたま一部休業があった場合とそうでなかった場合とでは、平均賃金の多い少ないという状況が生まれ、本来の平均賃金の趣旨において妥当性に欠けると考えられるからである。

Q 6 正社員転換後の平均賃金の算定には、パートタイマーの勤務期間も含めるか

A 算定事由発生日以前3カ月以内にパートタイマーの勤務期間がある場合、その期間の賃金を含めて平均賃金を算定する

①雇用形態の転換

同じ事業主において、パートタイマーから正社員、正社員から限定正社員、定年退職後の再雇用等と、一人ひとりの働き方に応じて多様な雇用形態の転換が選択できるようになってきている。そうした中で、質問のように、パートタイマーから正社員に転換した直後に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合の算定期間の考え方が問題になる。

図表13 1日のうち一部を労働した場合の休業手当



④定年再雇用の平均賃金の場合

同一使用者との労働関係が実質的に継続している点に着目した通達（昭45. 1.22 基収4464）では、「実質的に判断することとし、形式的には定年の前後によつて別個の契約が存在しているが、本事案のように定年退職後も引続いて嘱託とし同一業務に再雇用される場合には、実質的には一つの継続した労働関係であると考えられるので、（中略）算定事由発生日以前3カ月間を算定期間として平均賃金を算定する」という解釈例がある。

今回の質問に対しても同様に解すべきと考える。算定期間にパートタイマーの勤務期間が含まれる場合には、その賃金を含めて算定することとなる。

Q 7 2 暦日にわたって勤務する労働者の平均賃金算定に当たって、算定すべき事由の発生日はいつになるか

A 始業時刻の属する日を算定事由発生日とする

①所定労働時間が2 暦日にわたる場合の労働日数

所定労働時間が2 暦日にわたる場合の労働日数は、以下のとおり通達（昭23. 7. 3 基収2176）で示されている。「1 日とは午前零時より午後12時までをいう。この間においてたとえ1 分でも労働すればその日は1 労働日となる」。したがって、2 日にわたり勤務した場合には2 労働日となる。「但し、同1 日に於て午前5 時迄働き、次に午後9 時より働く等の場合でもその日は1 労働日である」とされている。これを踏まえると、所定労働時間が2 暦日にわたる場合の労働日数は、1 勤務であるが2 労働日となる。

②2 暦日勤務の算定事由発生日について

2 暦日にわたって、通常の1 労働日の勤務が行われる場合、算定すべき事由の発生日が当該勤務の2 暦日目であった場合（午前0 時以降に算定事由が発生した場合）でも、当該勤務の始業時

刻の属する日に事由が発生したものとして取り扱ふとされている（昭45. 5.14 基発374）。

Q 8 制裁（労基法91条）として減給する場合の平均賃金算定の起算日は、制裁事由の発生日でよいか

A 減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日をもって算出すべき事由の発生日とする

①減給の制裁について

労基法91条に「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1 回の額が平均賃金の1 日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1 を超えてはならない」とある。この場合の平均賃金算定の起算日を確認する。

②平均賃金を算定すべき事由の発生日

減給の制裁における平均賃金を算定すべき事由の発生日とは、「減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日をもって、これを算出すべき事由の発生日とする」（昭30. 7.19 基収5875）と解されている。したがって、賃金締切日がある場合には、算定事由の発生日の直前の賃金締切日から起算する。

Q 9 雇入れ後3 カ月未満で、一賃金締切期間に満たない場合の平均賃金の算定において、月給が減額されずに支払われている場合の算定はどうか

A 一賃金締切期間に満たない期間については、その日数を暦日数ではなく30日とみなして算定する

①雇入れ後3 カ月未満の平均賃金の算定期間

「雇入れ後3 箇月に満たない者については、第1 項の期間は雇入れ後の期間とする」（労基法12条6 項）となる。しかしながら、賃金締切日がある場

合には、直前の賃金締切日から起算して算定期間を算出することとなる（昭23. 4.22 基取1056）
 [図表14]。

②一賃金締切期間に満たない場合でも月給が減額されずに支払われている場合

一方で、入社間もなく一賃金締切期間に満たないが減額されずに支払われた場合（完全月給制）の平均賃金の算定は、通達（昭57. 5.14 基取93）では、以下のように定めている。

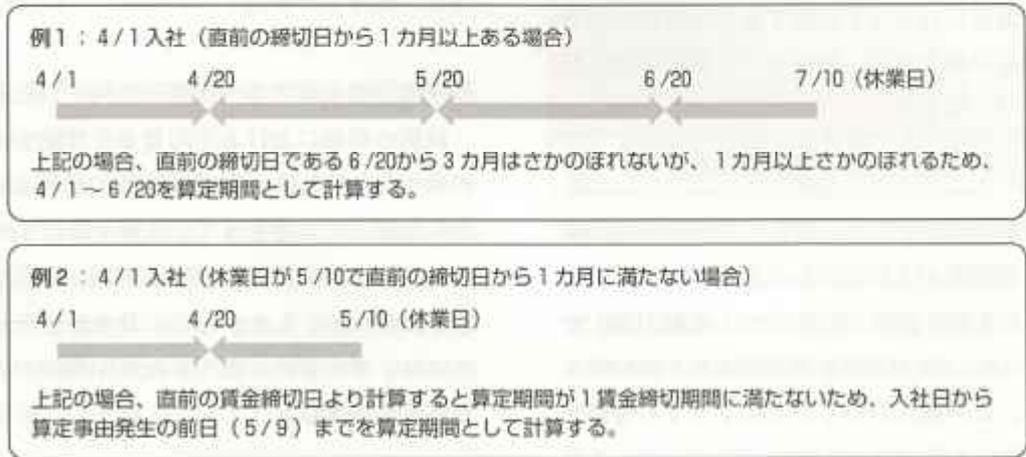
①月によって定められた賃金については、平均賃

金算定期間中に支払われた賃金の総額を、その期間の暦日数で除すのではなく、一賃金締切期間に満たない期間の日数を30日とみなす
 [図表15]。その上で当該30日と平均賃金算定期間におけるその余の日数との合計の日数で賃金総額を除す

②月によって定められた賃金以外の賃金があるときは、当該賃金について、労基法12条1～6項により算定した金額と①により算定した金額との合算額をもって平均賃金とする

図表14 雇入れから3カ月間の計算期間がない場合の対応

直前の締切日からさかのぼって1カ月以上ある場合は締切日からさかのぼった期間、1カ月に満たない場合は算定事由発生日からさかのぼった期間になる



資料出所：山形労働局「休業手当の計算方法」を一部改変

図表15 雇入れ後3カ月に満たない者の平均賃金(完全月給制の場合)



Q10 算定期間中すべて私傷病で休んでいた場合、平均賃金の計算はどのようになるか

A 休んでいる期間に賃金水準の変動がなければ休んだ日の直前の賃金締切日以前3カ月の賃金により計算し、変動がある場合には、同一業務に従事した労働者の1人平均の賃金額より推算する

①私傷病の場合の平均賃金の計算

私傷病による休業は使用者の責に帰すべき事由による休業ではないため、平均賃金の算定期間から控除しない。しかし、それが3カ月以上に及ぶと平均賃金はゼロになるケースも出てくる。このように著しく妥当性を欠く場合には、都道府県労働局長の定めるところによると規定されている(昭24.4.11 労告5、最終改正：平12.12.25 労告120)。

②労基則4条の基準の準用

基礎知識編③[3]にて平均賃金算定における控除期間について触れたが、私傷病の場合にも労基則4条の基準を準用することとしている(昭24.4.11 基発421)。

私傷病など使用者の責に帰すべからざる事由によって休業した期間において平均賃金の算定期間を算定すべき事由が発生した場合には、その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す。

また、その期間が長期にわたったため、賃金水準の変動が行われた場合には、当該平均賃金を算定すべき事由の発生した日に、同一業務に従事した労働者の1人平均の賃金額からこれを推算することとされている(昭22.9.13 発基17)。

実務Q&Aシリーズ
賃金・手当・賞与・退職金

労務行政研究所 編 A5判・224頁・本体3,600円+税

トラブルを未然に防ぐために！
実務の課題解決を支援する、
シリーズ第4弾！

- 「労働の対償」としての賃金、手当、賞与の基本事項を押さえる
- 初任者からベテランまで使える、全100問を収録
- 第一線の弁護士が、簡潔に平易に解説

