

平均賃金の算定方法

社会保険労務士 桂 好志郎

額を算定する際の基準として用いられます。

- ① 解雇予告手当
- ② 休業手当
- ③ 年次有給休暇の賃金
- ④ 休業補償等の災害補償
- ⑤ 減給制裁の制限

◆原則

平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3カ月間に、その職員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います。

※賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日までです。
 ※銭未満の端数が生じた場合、これを切り捨てることは差し支えありません。

院長先生の入院・手術による医院休診については、「使用者の都合により労働者を休業させた場合」に該当し、「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らないませんが、平均賃金の算定方法がよくわかりません。日給制の職員がいますのでその算定方法も教えてください。

◆平均賃金は、次の金

数および賃金額を除外して計算することになります。

- ① 業務上の負傷・疾病による療養のための休業期間
- ② 産前産後の休業期間
- ③ 使用者の責に帰すべき事由による休業期間
- ④ 育児介護休業期間
- ⑤ 試用期間

賃金の総額には、原則として、算定期間中に支払われる賃金すべてが含まれますが、次の賃金は除外されます。

- 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、退職金等)
- ② 3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- ③ 法令または労働協約の定めに基づいて支払われる以外の実物給与

◆最低保障

賃金の一部または全部が日給制、時間給制

または出来高給制の場合、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3カ月間に、その職員に対し支払われた当該賃金の総額を、その期間の労働日数で除した金額の60%が最低保障となります。

※平均賃金の原則により計算した金額を最低保障が上回る場合は、最低保障金額が平均賃金となります。

直前3カ月間の賃金総額(支給総額) / 3カ月間の労働日数 × 0.6

※ただし、賃金の一部が月給で決められている場合等については計算方法が異なります。

(例)

賃金締切日・毎月15日
 賃金・日給8000円
 通勤手当・1日400円
 平均賃金算定事由発生日・9月1日

8月分	7/16～8/15 (労働日数: 15日) 賃金: 基本給12万円+通勤手当6,000円
7月分	6/16～7/15 (労働日数: 5日) 賃金: 基本給4万円+通勤手当2,000円
6月分	5/16～6/15 (労働日数: 15日) 賃金: 基本給12万円+通勤手当6,000円

①原則による計算

(12万6000円 + 4万2000円 + 12万6000円) / (31日 + 30日 + 31日) || 3195円65銭

②最低保障による計算
 (12万6000円 + 4万2000円 + 12万6000円) / (15日 + 5日 + 15日) × 0.6 || 5040円

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5040円になります。原則と最低保障額とを比較して高い方が平均賃金です。