

# 労働基準法ワンポイント解説（平均賃金）

労働基準法では、以下のような場合等に平均賃金を計算し、各種手当等を算出することとしています。

## 1 平均賃金を使用する主なケース

### (1) 解雇予告手当（労働基準法第20条）

やむを得ず労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

※①業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇②産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇⑤労働組合の組合員であることを理由とする解雇⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇⑦育児・介護休業の申出、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇⑨公益通報をしたことを理由とする解雇などは法律で禁止されています。

※客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したもののとして、無効となります。（労働契約法第16条）

※有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。（労働契約法第17条）

※平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数分だけ予告期間が短縮されます。

### (2) 休業手当（労働基準法第26条）

使用者の都合により労働者を休業させた場合には、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りません。

### (3) 年次有給休暇取得時の賃金（労働基準法第39条）

年次有給休暇取得中の賃金については、就業規則その他に定めるものの規定に基づき、平均賃金又は所定労働時間した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければなりません。

※ただし、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との書面による協定により、健康保険法の標準報酬日額に相当する金額を支払う旨の定めをしたときは、これを支払わなければなりません。

## 2 平均賃金の算定方法

### (1) 原則

平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間に、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です。

※銭未満の端数が生じた場合、これを切捨てることは差し支えありません。

（昭和22年11月5日基発第232号）



例1) 賃金締切日：毎月20日  
平均賃金算定事由発生日：6月10日  
5月分(4/21～5/20)賃金：基本給20万円、通勤手当1万円  
4月分(3/21～4/20)賃金：基本給20万円、通勤手当1万円、残業手当2万円  
3月分(2/21～3/20)賃金：基本給20万円、通勤手当1万円、残業手当1万円  
平均賃金=(21万円+23万円+22万円)÷(30日+31日+28日)≒7,415円73銭

## (2) 最低保障

賃金の一部又は全部が日給制、時間給制又は出来高給制の場合は、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間に、その労働者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。

例2) 賃金締切日：毎月25日(日給8千円、通勤手当1日400円)  
平均賃金算定事由発生日：2月5日  
1月分(12/26～1/25-労働日数15日)賃金：基本給12万円、通勤手当6千円  
12月分(11/26～12/25-労働日数5日)賃金：基本給4万円、通勤手当2千円  
11月分(10/26～11/25-労働日数15日)賃金：基本給12万円、通勤手当6千円  
①原則による計算： $(12万6千円+4万2千円+12万6千円) \div (31日+30日+31日) = 3,195円65銭$   
②最低保障による計算： $(12万6千円+4万2千円+12万6千円) \div (15日+5日+15日) \times 0.6 = 5,040円$   
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5,040円になります。

## 3 解雇予告手当や休業手当の計算例

### (1) 解雇予告手当の計算(平均賃金は上記例1により算出したと仮定)

- ①6月10日付けで即日解雇を行った場合  
解雇予告手当=平均賃金7,415円73銭×30日=222,471円90銭≒222,472円
- ②6月10日付け解雇を5月31日に予告した場合(10日間の予告がある場合)  
解雇予告手当=平均賃金7,415円73銭×(30-10)日=148,314円60銭≒148,315円

### (2) 休業手当の計算(平均賃金は上記例2により算出したと仮定)

1月26日から2月25日までの間、15日の勤務予定があつたにもかかわらず、2月5日に使用者側の都合による休業をさせた場合(他の14日間は予定どおり勤務)

◎休業手当=5,040円×0.6=3,024円

(他の14日間分の賃金とともに賃金支払期日に支払わなければなりません)

※賃金の端数処理について

1時間あたり賃金額及び割増賃金額、1ヶ月の賃金総額に1円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数は切り捨て、50銭以上を1円に切り上げることは差し支えありません。

(昭和63年3月14日基発第150号)

## 大阪労働局

ご不明な点などがありましたら、大阪労働局、各労働基準監督署へお問合せください。

大阪労働局ホームページ

<http://www.osaka-rodo.go.jp>