

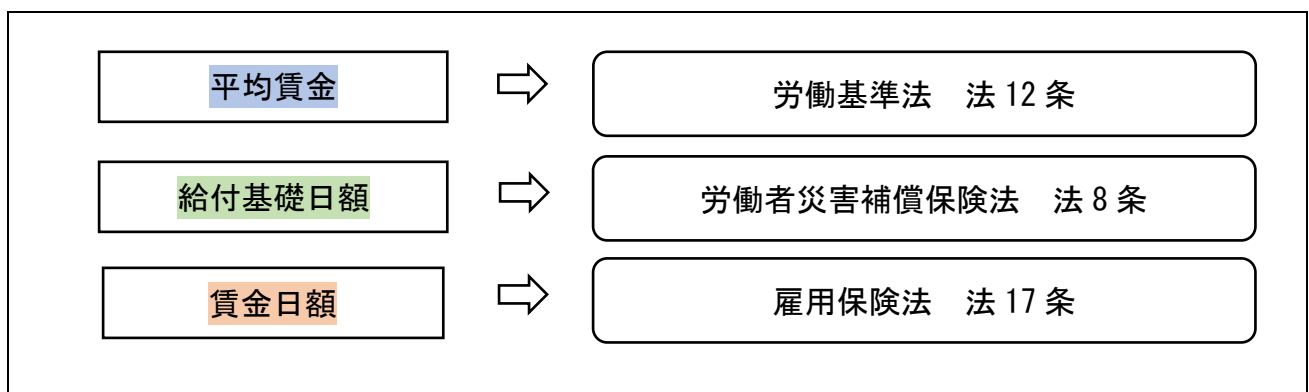
第4回目は、  
労働基準法の平均賃金  
労働者災害補償保険法の給付基礎日額  
雇用保険法の賃金日額  
に関して横断で解説をしていきます。（第4回目は、平均賃金）

基本的な事項ですが、本試験では落としてはいけない箇所です。

▼それでは、進めていきます。

上記3つの共通の考え方は、労働者への現金給付の算定の基礎（方法）ということになります。

現金給付の算定の方法が決まっていないと、労働者が不安になったり、不公平が生じてしまうので、それぞれの法律の中で、明確に規定しています。



▼それぞれの法律において、どのような場合に使うのかを確認していきます。  
まずは、労働基準法の平均賃金に関しては、下記5つの事由が生じた場合に使用します。

- ・ 解雇予告手当
- ・ 休業手当
- ・ 年次有給休暇中の賃金
- ・ 災害補償
- ・ 減給の制裁

上記5項目以外の場合には、使用しません。

次に、労働者災害補償保険法。

労働者災害補償保険法に関しては、業務災害や通勤災害による稼得能力の損失を補てんするために、労働者本人や遺族に対して現金で給付をする保険給付があります。

その根拠に使用するのが、**給付基礎日額**になります。

話が横にそれますが、労働者災害補償保険法の保険給付には（業務災害の場合）下記のように7つの保険給付があります。

- ①療養補償給付
- ②休業補償給付
- ③障害補償給付
- ④遺族補償給付
- ⑤葬祭料
- ⑥傷病補償年金
- ⑦介護保障給付

この中で、現金での給付は、**②～⑦**になります。

①の療養補償給付は、業務上げがをした場合の治療等の**現物給付**ということになります。

具体的には、下記の6項目になります。

- (1)診察
- (2)薬剤又は治療材料の支給
- (3)処置、手術その他の治療
- (4)居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護
- (5)病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護
- (6)移送

上記の6項目に関しては、**政府が必要と認めるもの**限定です。

注射や薬の支給という現物での給付のため、給付基礎日額を用いることはありません。

もう一つ、⑦の介護補償給付に関しても、給付基礎日額を用いません。

介護補償給付に関しては、現金での給付になりますが、介護を受けることに伴う実費や費用の補てんということで、給付基礎日額を用いません。

まとめると、給付基礎日額を用いるのは、下記の②～⑥になります。

- ①療養補償給付…現物給付
- ②休業補償給付
- ③障害補償給付
- ④遺族補償給付
- ⑤葬祭料
- ⑥傷病補償年金
- ⑦介護保障給付…原則、実費

次に、給付基礎日額に関して、3つの項目が出てきます。

- ・ 休業給付基礎日額
- ・ 年金給付基礎日額
- ・ 一時金の給付基礎日額

上記3つの使い分けは、下記のようになります。

休業給付基礎日額は、休業補償給付を算定する場合に使用

年金給付基礎日額は、年金で支給する給付の算定に使用。

一時金の給付基礎日額は、一時金で支給する給付の算定に使用。



- ・ 休業給付基礎日額…休業補償給付
- ・ 年金給付基礎日額…傷病補償年金、障害補償年金、遺族補償年金
- ・ 一時金の給付基礎日額…障害補償一時金、遺族補償一時金

ここで混乱してしまう受験生がありますが、休業給付基礎日額を使用するのは、休業補償給付だけです。

葬祭料に関しては、原則の給付基礎日額を用います。

最後に、雇用保険法の賃金日額ですが、基本手当の1日あたりの日額を算定する際に使用します。

つまり、失業した場合の基本手当の根拠になる日額になります。

特に初学者の方は、下記の内容を法律ごとにしっかり押さえてください。

|        | 現金給付の内容                                   |
|--------|---|
| 平均賃金   | ●解雇予告手当 ●休業手当 ●年次有給休暇中の賃金<br>●災害補償 ●減給の制裁 |
| 給付基礎日額 | ●休業給付基礎日額<br>●年金給付基礎日額<br>●一時金の給付基礎日額     |
| 賃金日額   | ●基本手当                                     |

▼それでは、労働基準法 12 条の平均賃金を下記の順番で確認をしていきます。

- ①平均賃金の計算式
- ②平均賃金を算出する起算日
- ③平均賃金の算定に含めないもの
- ④最低保障
- ⑤例外的な算定方法

まずは、条文からです。

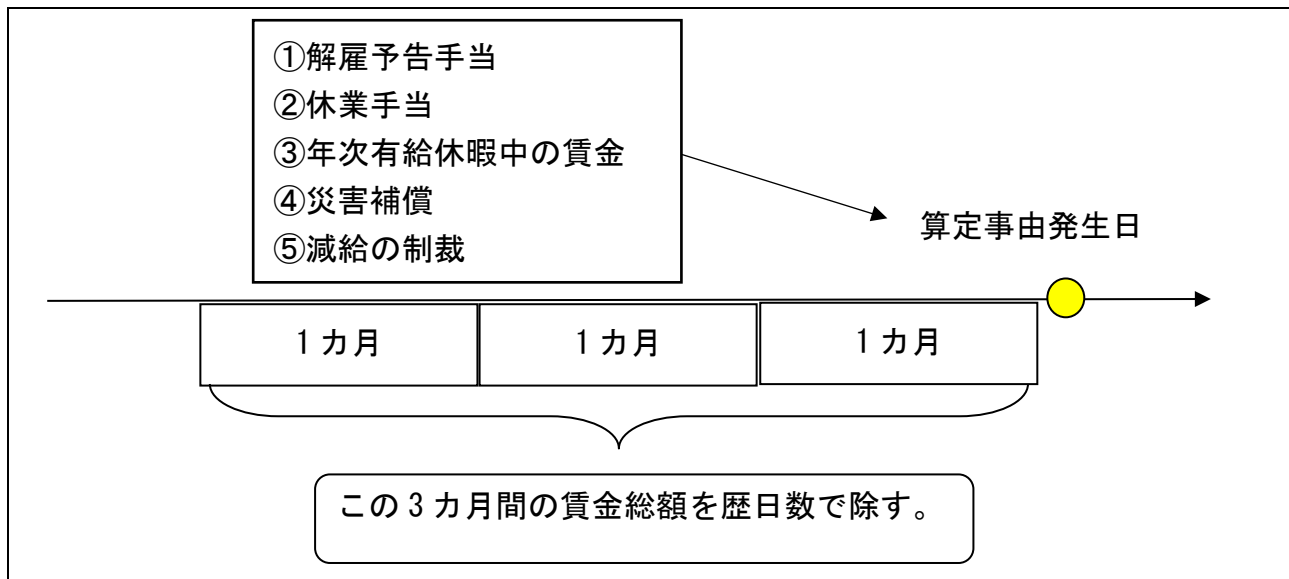
労働基準法 12 条（平均賃金）

【条文】

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 カ月間** 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。  
ただし、その金額は、次の各号の一によって計算した金額を下ってはならない。

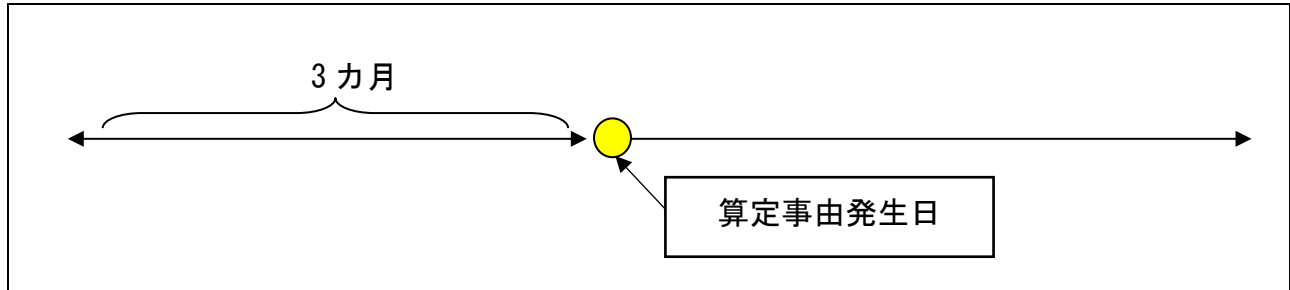
上記の条文を踏まえて、①の平均賃金の計算式から確認していきます。

法 12 条にあるように、**3 カ月**の賃金総額をその日数（歴日数…カレンダー通りの日数）で除して1日当たりの平均単価を算出します。



条文にある「算定すべき事由の発生した日以前3カ月間」ですが、3カ月の中に算定事由発生日は含めません。

仮に、含んで計算すると、故意に平均賃金を操作することも可能になってしまいます。あくまで条文上は「以前」、実際には、その日を含みません。

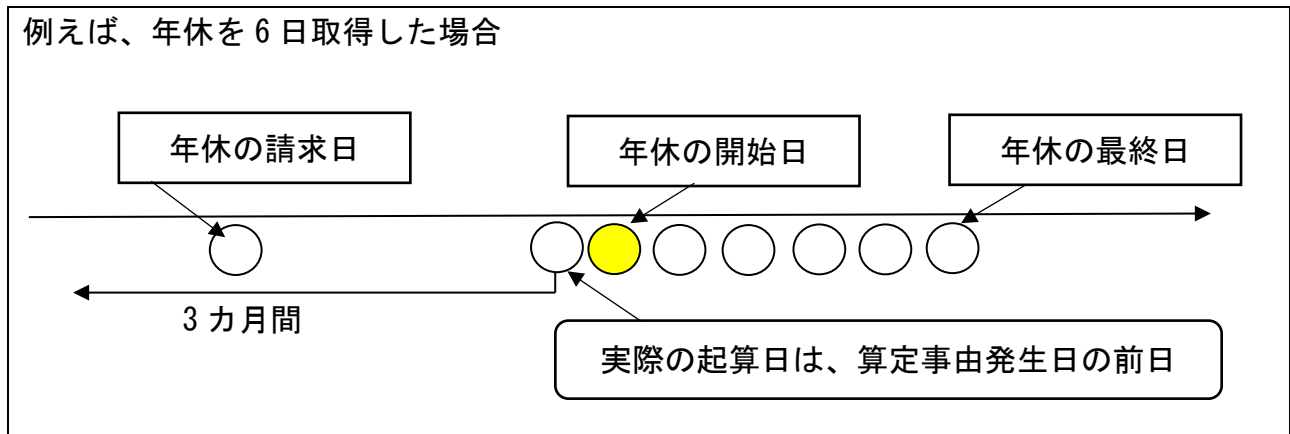


- 以前・以後⇒その日は含める  
(具体例) 10 日以前⇒10 日を含める
- 前・後⇒その日は含めない  
(具体例) 10 日前⇒9 日より前

▼次に②「平均賃金を算出する起算日」を確認していきます。

例えば、年次有給休暇を取得した場合に、起算日がまちまちだと混乱してしまいます。そこで、労働基準法では、起算日を規定しています。

例えば、年休を6日取得した場合



## [算定事由の起算日]

| 算定事由       | 起算日（算定事由発生日）                     |
|------------|----------------------------------|
| 解雇予告手当     | 労働者に解雇の予告をした日                    |
| 休業手当       | 休業日<br>(2日以上に渡る場合は⇒最初の日)         |
| 年次有給休暇中の賃金 | 年次有給休暇を与えた日<br>(2日以上に渡る場合は⇒最初の日) |
| 災害補償       | 事故発生日又は疾病の発生日が確定した日              |
| 減給の制裁      | 制裁の意思表示が相手方に到達した日                |

算定事由の起算日に関しては、下記が重要です。

- ・ 休業手当や年次有給休暇のように複数の日数の場合は初日
- ・ 減給の制裁に関しては、制裁の意思表示が相手方に到達した日

平均賃金を算出する起算日に関しては

算定すべき事由の発生日以前3カ月間

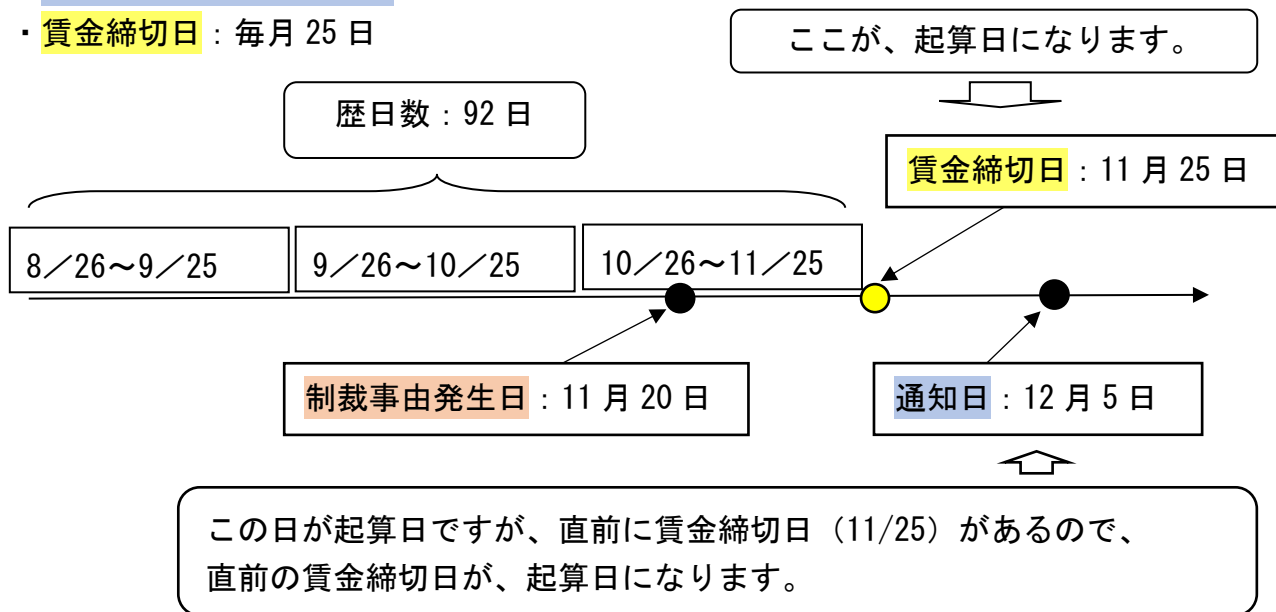
ただし、ほとんどの企業では賃金計算の締切日があるので、

算定事由発生日の直前の賃金締切日から起算して3カ月間

直前の賃金締切日に関しては、その日を含んで算定します。

例えば、減給の制裁事由が発生した場合を考えていきます。

- ・ 実際の制裁事由の発生日 : 11月20日
- ・ 対象従業員に通知した日 : 12月5日
- ・ 賃金締切日 : 毎月25日



上記のように減給の制裁を行う場合には、制裁事由の発生日（行為日）が起算日になるのではなく、労働者に通知した日が起算日になります。

ただし、直前の賃金締切日（事例では、11月25日）がある場合には、直前の賃金締切日を平均賃金算定の起算日として、暦の日数で3カ月遡った日数を分母として計算します。

▼次に③「平均賃金の算定に含めないもの」を確認していきます。

平均賃金の計算式は、下記の通りですが、算入すると極端に金額が増えたり減ったりする場合があります。

そこで、極端な増減をなくすために下記の場合には、控除して計算をしていきます。

- ①金額そのものを算入しない場合
  - ②金額とその期間の日数を算入しない場合
- の2点があります。

[計算式]

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間の賃金総額} - \left\{ \begin{array}{l} \text{①の賃金} \\ \text{②の賃金} \end{array} \right.}{\text{算定事由発生日以前3カ月間の総日数} - \text{②の日数}}$$

## ①金額そのものを算入しない場合（賃金の総額から除外）

- (1) 臨時に支払われた賃金
- (2) 3ヶ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（法令又は労働協約に基づかないもの）

## ②金額とその期間の日数を算入しない場合

- (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) 産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業した期間
- (3) 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
- (4) 育児介護休業法に規定する育児休業又は介護休業をした期間
- (5) 試みの使用期間（ただし、試み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は、その期間中の日数及び賃金の総額を算入します。）

上記の(1)～(5)以外にも、通達で「正当なストライキやロックアウトのために休業した期間」も、金額、期間ともに算入しません。

子の看護休暇中の賃金及び期間は、計算上算入します。

## ▼過去問 H19 - 3B

## 【問題】

平均賃金の計算においては、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、産前産後の女性が労基法第65条の規定によって休業した期間、使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律によって育児休業若しくは介護休業をした期間又は子の看護休暇を取得した期間及び試みの使用期間については、その日数及びその期間中の賃金を労働基準法第12条第1項及び第2項に規定する期間及び賃金の総額から控除する。

## 【解答】×

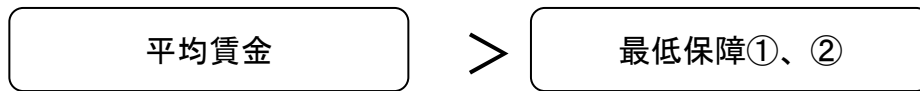
⇒「又は子の看護休暇を取得した期間」を削除すれば正解。

上記②の(4)に該当しますが、その中に「子の看護」に関しては含まれていません。



▼④の「最低保障」に進みます。

平均賃金には、計算した結果が、低額になることを避けるため、最低保障が設けられています。



①賃金が日給、時間給、出来高給又は請負給の場合

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた日給等の賃金}}{\text{算定事由発生日以前3カ月の労働した日数}} \times 60/100$$

②賃金の一部が月給、週給その他一定の期間により定められた場合

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた月給等の賃金}}{\text{算定事由発生日以前3カ月の総日数}} + \text{①の額}$$

上記の①、②が最低保障の額になります。

⑤例外的な算定方法（平均賃金の算定が不可能ないし著しく不適當な場合）

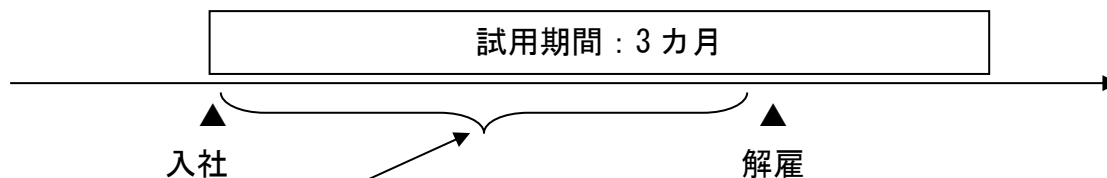
(1) 試みの使用期間中に算定事由が生じた場合

⇒試みの使用期間およびその期間中の賃金は、平均賃金の算定から除外することになっています。（通常、単価が低い場合があるので除外して計算します。）

ただし、試みの使用期間中に算定事由が発生した場合

⇒試みの期間中の日数およびその期間中の賃金で算定していきます。

[例えば、3カ月間試用期間として]



上記のように、3カ月の試用期間中に解雇を行った場合の解雇予告手当を算定する場合は、この期間で計算します。

- (2) 雇入後3カ月に満たない者  
⇒雇入れの期間とその期間中の賃金の総額により算定  
(直前に賃金支払日があり+1カ月以上の賃金の算定期間がある場合)  
⇒直前の賃金締切日から起算。
- (3) 賃金支払日の当日に算定事由が発生した場合  
⇒その日ではなく、その前の賃金締切日から起算します。
- (4) 業務上の負傷・疾病、私傷病休職や自己都合による欠勤期間がある場合  
(算定すべき事由の発生した日以前3か月以上にわたる場合)  
⇒算定期間および賃金が皆無になるので、この場合は都道府県労働局長の定めるところによります。
- (5) 雇入れ当日に算定事由が発生した場合  
⇒都道府県労働局長の定めるところによります。
- (6) 争議行為のための休業期間がある場合  
⇒争議行為の期間及びその期間の賃金は、平均賃金の算定期間及び賃金の総額から控除するものとされています。
- (7) 日雇労働者についての平均賃金  
⇒日雇労働者については、厚生労働大臣がその従事する事業又は職業別に定めることとされています。  
原則的な計算方法としては、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前1カ月間にその事業場において使用された期間がある場合  
⇒その期間中にその労働者に支払われた賃金の総額を、その事業場で労働した日数で除した金額に **100分の73** を乗じた額となる。

▼過去問 H16 - 3A

【問題】

労働基準法第20条の規定に基づき、解雇の予告に代えて支払われる平均賃金(解雇予告手当)を算定する場合における算定すべき事由の発生した日は、労働者に解雇の通告をした日である。

【解答】○

## ▼過去問 H25 - 1A

## 【問題】

労働基準法第91条に規定する減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、減給制裁の事由が発生した日ではなく、減給制裁が決定された日をもってこれを算定すべき事由の発生した日とされている。

【解答】 ×

⇒「減給制裁が決定された日」ではなく「減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日」になります。

## ▼過去問 H17 - 7E

## 【問題】

労働基準法第91条に規定する減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日である。

【解答】 ○

第4回（完）

今回は、労働者災害補償保険法の給付基礎日額です。