

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全3898問のQ&Aが検索・閲覧可能。

平均賃金関係

Q

試用期間中に業務上災害で休業した場合、 休業補償のための平均賃金の算定はどう行えばよいか

当社では新入社員は入社後3カ月間を試用期間とし、初任給は22万円で日給月給制です。賃金は、前月16日～当月15日までの勤務について当月25日に支給します。このたび、4月1日入社者が4月5日に業務災害に被災し、4月6～8日まで3日間欠勤しました。この場合の平均賃金は、どう算定すればよいでしょうか。（千葉県 Y社）

A

4月1～5日の5日分の賃金総額をその期間の総日数（5日）で除して 平均賃金を求める

回答者 新田達子 につた たつこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 平均賃金算定の原則

業務上災害により労働者が休業を余儀なくされた場合には、1日目から3日目までの間は待期間間として、労災保険の休業補償給付は支給されませんが、事業主には労働者の休業1日につき平均賃金の100分の60以上の休業補償をしなくてはなりません（労働基準法〔以下、労基法〕76条）。

また、休業4日目以降は、労災保険の休業補償給付の対象となり、休業1日につき給付基礎日額の60%が支給されます。「給付基礎日額」とは、原則として労基法の平均賃金に相当する額をいい、労災申請の段階で平均賃金の記載を要します。いずれにせよ会社は、業務上災害が発生した際には平均賃金を計算する必要があります。

平均賃金は、労働者の通常的生活資金をありのままに算定するということがその基本原理となっていますので、このような考え方にに基づき、原則として、算定事由発生日以前3カ月における賃金の総額をその期間の総日数（暦日数）で除してこれを算定することとされています。なお、平均賃金が通常のあるままの賃金から掛け離れたものとならないための特別の考慮が、労基法12条3項で定められています。例えば、算定期間中に、次のような期間がある場合には、算定期間からはこれらの期間中の日数を、賃金の総額からはこれらの期間中の賃金をそれぞれ控除します。

- 業務上の負傷・疾病による休業期間
- 産前産後の休業期間
- 使用者の責めに帰すべき事由による休業期間
- 育児休業期間および介護休業期間
- 試みの使用期間

2. ご質問のケースについて

業務上の災害が発生した場合、原則的な考え方では、災害発生日の前日からそれ以前3カ月が算定期間となり、その期間中の賃金総額および総日数で平均賃金を算定します。しかしながら、ご質問のケースでは、入社して間もなく業務上災害が発生していますので、算定期間が3カ月に及びません。さらに、すべての算定期間が労基法12条3項5号で定められた控除期間である試用期間（試みの使用期間）となっています。このような場合、どのように平均賃金を求めるのでしょうか。

労基法12条6項では、雇入れから3カ月に満たない労働者に平均賃金の算定事由が発生した場合は雇入れ後の期間をもって算定することと定められています。また、雇入れ後3カ月未満の者で算定期間が一賃金算定期間に満たない場合は「事由発生日」から計算を行うこととされています（昭27.4.21 基収1371）。

加えて、算定期間のすべてが労基法12条3項5号で定める試用期間に該当する場合には、労基法施行規則3条により、試用期間中に算定事

図表 平均賃金の算出方法

【賃金計算期間における出勤状況】

4月	1	木	出	入社日 ↑ 平均賃金 算定期間 ↓ 被災
	2	金	出	
	3	土	休	
	4	日	休	
	5	月	出	
	6	火	欠	賃金締切日
	7	水	欠	
	8	木	欠	
	9	金	出	
	10	土	休	
	11	日	休	
	12	月	出	
	13	火	出	
	14	水	出	
	15	木	出	

前 提	<ul style="list-style-type: none"> 入社日 4月1日 初任給 220,000円 賃金形態 日給月給制 4月25日支給賃金の賃金計算期間 3月16日～4月15日 当該労働者の賃金計算期間 4月1～15日 被災日 4月5日 業務上災害による欠勤期間 4月6～8日
新たに追加した 計算条件	<ul style="list-style-type: none"> ①月額賃金 110,000円 ②所定休日 土曜日、日曜日（4日） ③4月1～15日の所定労働日数 11日（②より土曜、日曜を除く） ④4月1～15日の欠勤日数 3日 ⑤4月1～15日の出勤日数 8日 ⑥4月1～5日（平均賃金算定期間）の総日数 5日 ⑦4月1～5日（平均賃金算定期間）の出勤日数 3日
計算過程・ 計算結果	<ul style="list-style-type: none"> ⑧欠勤控除額 30,000円（①÷③×④） ⑨4月25日に実際に支給される給与額 80,000円（①－⑧） ⑩出勤1日当たりの賃金 10,000円（⑨÷⑤） ⑪4月1～5日分の賃金総額 30,000円（⑩×⑦） ⑫平均賃金（仮） 6,000円（⑪÷⑥）

【注】 ①は、賃金計算期間の途中に入社したため初任給の半額（所定労働日数がちょうど半分）になると仮定。

由が発生した場合、その期間中の日数およびその期間中の賃金で平均賃金を算定するとされています。ご質問のケースの算定期間は4月1～5日の5日間であり、その5日分の賃金総額を5日間（暦日）で除すことで平均賃金を算定します。

3. 平均賃金の算出方法について

今回の平均賃金を算定する場合に、分母となる日数は5日ですが、分子となる賃金総額は、当該労働者の労働契約の内容に従い求めます。

そこで、【図表】を見ながら当該平均賃金の算出方法を考察します。なお、ご質問の内容からではすべての労働契約内容を把握することはできないため、賃金計算に必要な仮の条件を設けました。

【図表】の右上上に、ご質問の内容から把握することが可能な賃金計算条件を並べました。一方、その他の賃金計算に必要となる仮の条件および計算内容を、右下下に並べています。同じく左には、賃金計算期間における出勤状況を示しました。

まず、当該労働者の初任給は22万円ですが、賃金計算期間の途中に入社していますので初任給の半額の11万円（①）を4月25日に支給される月額賃金（基本給）と設定します。

賃金計算期間（4月1～15日）における欠勤日数は、業務災害で欠勤した3日間（④）として、欠勤控除額3万円（⑧）を求めました。当該労働者は日給月給制とのことなので月額賃金11万円（①）から欠勤控除3万円（⑧）を除外し、当該労働者に支給される賃金8万円（⑨）を求めました。

次に、8万円（⑨）を賃金計算期間（4月1～15日）における出勤日数8日（⑤）で除し、出勤1日当たりの賃金額1万円（⑩）を算出しました。

続いて、この1万円（⑩）に平均賃金算定期間中の出勤日数「3日」（⑦）を乗じることで、平均賃金算定期間中の賃金総額3万円（⑪）を求めました。この3万円（⑪）が今回の平均賃金の算定における分子であり、平均賃金算定期間の総日数（5日間、⑥）で除した金額が、平均賃金になります。一部仮定した条件はあるものの、ご質問のケースでの平均賃金は、6000円（⑫）となります。

4. 補足説明

以上では、時間外労働を考慮せず月給制の賃金のみで計算を行いました。仮に平均賃金算定期間中に時間外労働がある場合には、当該期間分の賃金として時間外労働手当も賃金総額に加える必要があります。時間外労働手当部分が賃金総額に加わった場合は、労基法12条1項ただし書きによる最低保障が適用されることになるため、原則的な平均賃金（算定期間中の賃金総額をその期間の暦日数で除して求める）と最低保障額（月給制部分と時間外労働部分を一度分解し、月給制部分は暦日数で除したものの、時間外労働手当部分は労働日数で除したものに100分の60を乗じて、それぞれで求められた金額の合計額）を比較して、金額が大きいほうが平均賃金となります。