

平均賃金の算定方法を教えてください

(問) 受注の減少に伴い、ここ数カ月会社の都合で

はどのような取り扱いになるのでしょうか？

(答) 景気変動や金融危



休業する日があり、社員には休業手当を支払っていただきますが、社員の一人が業務中に負傷し、休業することになりました。休業補償給付を請求するにあたり、平均賃金の算定

機などの理由で収益が悪化し、事業の縮小を余儀なくされた企業が、雇用を守るために従業員を一時的に休業させることがあります。最近では平成20年の世界的な金融危機での雇用調整が記憶に新しいところですが、少しずつ落ち着きを取り戻してきたさなかに起こった東日本大震災により、新たに雇用調整を余儀なくされた企業が数多く見受けられるところです。さて、労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付等の額の算定の基礎となる給付基礎日額につきましては、同法第8条第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」と規定されております。

労働基準法第12条第1項には「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」と規定されておりますが、そもそも平均賃金は、解雇予告手当、使用者の責に帰すべき休業の場合に支払われる休業手当、業務災害等を被った場合の災害補償等、いずれも労働者の生活を保障しようとする手当・補償等の計算の尺度たるものであり、労働者の通常の生活賃金をありのままに算定するということがその基本原

理となつているためです。しかしながら、その算定期間中に休業したため賃金の総額が極端に少なくなつた場合等には、通常の生活賃金からかけ離れたものとなつてしまうので、このような場合にはそれぞれ特別の考慮が払われており、その一つとして同条第3項に

「平均賃金算定期間中に次の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数およびその期間中の賃金は、前2項の期間および賃金の総額から控除する。

- 一 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
- 二 産前産後の女性が第65条の規定によって休業した期間
- 三 使用者の責めに帰すべき事由によつて休業した期間
- 四 育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に關

する法律に規定する育児休業または介護休業をした期間

五 試みの試用期間」と規定されております。

ご質問のケースは、上記の労働基準法第12条第3項第3号に該当します。使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中、当該労働者にその平均賃金の100分の60以上の手当(休業手当)を支払わなければならないことになっておりますが、その休業手当は前述のごとく平均賃金の100分の60であるため、通常の場合よりも賃金額が減少することは否めないからです。

したがって、平均賃金算定期間の総日数より当該休業日数を控除し、さらに当該休業に対して支払われた休業手当を除外して平均賃金を算定することとなります。