

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ=ろうむお役立ちミニ情報=発行中

ホームページよりご登録ください

平均賃金って何？

急に受注が減り、従業員に辞めてもらわなければならない。確か1か月の給料を支払わなければならないようだったけれど・・・

ハイ、【平均賃金】の30日分を支払わなければなりません。

平均賃金って何でしょう。

辞めてもらうとき以外にも平均賃金を支払わなければならない場合がありますが、それはどんなときでしょう。

重要ポイント

平均賃金はフツウに働けないさまざまな場面で、最低の補償を考えるとときに欠かせない概念といえます。

平均賃金とは

平均賃金とは、算定すべきことがらの発生した日以前3か月間に、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。(労基法第12条)

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。

具体的に考えてみると・・・

1月分の給料が総額で29万円、2月が28万円、3月が33万円だったとします。3ヶ月間の総額は90万円です。その期間の総日数は末日を賃金締切日とすると、1月が31日、2月が28日、3月が31日ですから90日となります。

賃金の総額である90万円を総日数の90日で割ると1万円、平均賃金は1万円となります。

解雇と平均賃金

解雇とは使用者からの一方的な意思表示による労働契約の解消のことです。

いくら予想できなかった受注の減少でも、働く人にとって職場がなくなるのは大変な事態、労基法は労働者を保護するために以下の規定を設けています。(労基法第20条)

- 1 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。
- 2 30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければならない。(解雇予告手当といえます)
- 3 平均賃金を何日分か支払った場合は、その日数分だけ予告期間が短縮される。

具体的に考えてみると・・・4月30日に労働契約を終わらせる方法として

3月31日に解雇の予告をする。(予告の日と解雇の効力発生の日との間に、中30日間の期間をおく必要がある。)

4月30日(解雇当日)に平均賃金の30日分を支払う

(たとえば)4月10日に解雇の予告をし、10日分の平均賃金を支払う

解雇の予告にかわる予告手当は、解雇の申渡しと同時に支払わなければなりません。

予告手当の性質

30日前に解雇予告をしない場合、予告に代えて30日以上平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。

この手当は、即時解雇をするために法律が定めた特殊な手当だと考えられてい



ます。

賃金ではありません。離職票を書くとき、賃金ではありませんので御注意ください。

解雇予告ナシに解雇できる場合

労基法第21条は解雇予告手続きをしなくてよい場合を次のように定めています。

日日雇い入れられる者

2か月以内の期間を定めて使用される者

季節的業務に4か月以内の期間を定めて

使用される者

試みの使用期間中の者

に該当する者が、1か月を超えて引き続き使用されるようになった場合は、解雇予告または解雇予告手当の支払いが必要です。

、で雇用されても、約束の期間を超えて使用されるようになるとやはり同様の手続きが必要となります。

「試用期間中なら予告手当を支払わずに解雇できるんだ」とを見て安心なさないでください。

会社が定める試用期間の長さにかかわらず、14日を超えてしまうと、解雇予告または解雇予告手当の支払いが必要となります。14日は出勤日数ではなく、暦の日数になります。

試用期間を定めていない場合は、採用後14日以内であっても、解雇予告制度の適用があります。

会社の都合による休業と平均賃金

受注が減り、労働者に仕事を休んでもらわなければならない場合があります。

賃金の支払いはノーワークノーペイが原則ですが、会社の都合による休業の場合は違います。休業手当を支払わなければなりません。

平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないのです。(労基法第26条)

1万円が平均賃金の人には、6,000円以上の休業手当を支払わなければなりません。

休業とは1日の休業だけでなく、1日の一部の休業も含まれます。1部休業の場合に、働いた時間分の賃金が支払われた場合は、全体として平均賃金の6割までは支払われなければなりません。

平均賃金と日給

平均賃金と日給は違います。

1日の日給が1万円で1か月22日働いて22万円の賃金としましょう。3か月同額で、90日の暦日数であれば、66万円を90で割って、平均賃金は7,333円です。

暦日数で割って計算するのが平均賃金ですから、日給(1日の賃金)よりかなり低い金額となります。

年次有給休暇と平均賃金

年次有給休暇の賃金は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払うとしている会社が多いと思います。

労基法では平均賃金の支払いでもよいとしています。

災害補償と平均賃金

業務上又は通勤による怪我や病気に対しては、労災保険から平均賃金の6割の休業補償が行われます。労災保険はさらに平均賃金の2割の特別支給金の制度もあります。

労災の休業には平均賃金の8割の補償があるのです。

制裁と平均賃金

労基法では就業規則における減給に対して、制限を設けています。

ここにも平均賃金が出てきます。

就業規則で減給の制裁を定める場合、その減給は1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならないのです。

(労基法第91条)

業務上、適切でない行為をした従業員に賃金カットするにも、労基法は平均賃金の半額という大きな制限を課しています。

まとめ

平均賃金は

- ・解雇予告手当
- ・休業手当
- ・年次有給休暇取得のとき(賃金支払い方法の一つ)
- ・災害補償
- ・減給の制裁

の時に使われ、労基法には重要な概念です。

トピックス

内定取り消し 331人

平成20年11月28日 厚労省調査

来春の新卒予定者の内定取り消しが大学生と高校生で331人に上ることが厚労省の調査で明らかとなった。内定とは何なのでしょう。

新規学卒者を在学中に採用し、卒業後入社させるという採用方法が採用内定といわれる。企業が学校卒業予定者等からの求人応募者を選考し、採用を決定したが、まだ在学中の者を内定という。

採用内定者は採用予定者と採用決定者に分けることができる。

採用予定者は【労働契約が成立しておらず、その会社の従業員としての地位を取得していない、特別の契約者 その取消は解雇にならない】

採用決定者は【労働契約が成立し、その会社の従業員としての地位を取得した者。ただし、卒業という条件や入社日の到来という始期がついていれば、効力の発生はそれからとなる。その取消は民法上の解雇になる】(『採用から退職までの法律知識 = 安西愈著』)

実務的には解雇にはならないのではないかと。少し前には予測できなかったことが現実となる中、内定が早すぎるという見方もできよう。まだ4月までには4か月ある。



シリーズ 年金

～ カラ期間 ～

カラ期間とは国民年金に任意加入できるサラリーマンの配偶者が、国民年金に加入しなかった期間

Q「私は厚生年金に10年加入したが、それ以外は年金をかけていない。年金はもらえないのだろうか。妻はずっと厚生年金に加入していた。」 (62歳男性)

A 昭和61年4月まではサラリーマンの配偶者は国民年金に任意加入でした。昭和61年、あなたは40歳ですからそれまでの間の婚姻期間と妻の厚生年金の加入歴によっては、カラ期間を使って年金が受給できる可能性があります。

加入期間が不足のときは今から国民年金の任意加入もできます。

労務の単語マメ辞典

パートタイマーの差別取扱禁止

通常労働者と比べ以下の点が同じ短時間労働者は、差別的取り扱いが禁止されます。

**職務(業務の内容および責任)が同じ
期間の定めのない労働契約を締結
全雇用期間を通じて、職務内容および
配置の変更範囲が同じ**

賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生
の利用その他の処遇について、差別的取
扱いをしてはなりません。

(パートタイム労働法第8条)

子の看護休暇と不利益な取り扱いとは？

質問に答えて

「年次有給休暇を使ってしまった従業員が看護休暇をとる。【不利益取り扱い禁止】と
いうので有給にしなければならないのでは？」こんな質問を頂きました。

確かに育児介護休業法では、子の看護休暇は年次有給休暇とは別に、週3日以上
働く労働者に与えなければなりません。また、子の看護休暇を取得したことを
理由として、不利益な取り扱いをしてはならないと規定されています。

不利益な取り扱いとは = = = 解雇すること、期間雇用の場合に契約更新をしないこ
と、正社員を非正社員にすること = = = などです。働かなかった日について賃金を支払えとは
いっていません。

産前産後や育児休業の場合は、無給でも健康保険や雇用保険からの給付があります。が、
子の看護休暇取得は所得保障がありません。年次有給休暇を振替えてあてているとい
うのが多くの場合の実態でしょうけれど、無給とするで差し支えありません。

