

平均賃金の算定

原則 (労基法第12条)	算定事由の発生した日以前(※1)3か月間(※2)に、その労働者に支払われた賃金の総額(※3)を、その期間の総日数(暦日数)で除した金額 (※1) ①算定事由の発生した日の前日から3か月間 ②賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から3か月間 (※2) 入社後3か月に満たない場合は、原則として入社後の期間 (※3) 総額とは、文字どおりその期間の賃金総額をいう。ただし、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与)や見舞金等は除く。
最低保障	①賃金が日給制、時間給制または出来高給制の場合： 平均賃金を算出すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の労働日数で除した金額の60% ②賃金の一部が週休制・月給制の場合： 週給制または月給制の部分は原則に基づき計算し、その金額と他の部分を①で計算した合算額

平均賃金を算定するケース／算定事由の発生日

算定のケース	支払額	算定事由の発生日
解雇予告手当 (労基法第20条)	平均賃金の30日分(※)以上 *予告の日数は、解雇予告手当の支払日数と相殺することができる。 例：解雇予告手当を20日分支払えば、解雇予告は10日前でよい。	労働者に解雇を通告した日
休業手当 (労基法第26条)	平均賃金の60%以上	休業日(2日以上にわたる場合は、その初日)
年次有給休暇 (労基法第39条)	平均賃金の100%	年休取得日(2日以上にわたる場合は、その初日)
休業補償 (労基法第76条)	平均賃金の60%	事故が起きた日または診断により疾病が確定した日
制裁規定の制限 (労基法第91条)	平均賃金の半日分以下	制裁の意思表示が相手方に到達した日