

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3005問のQ&Aが検索・閲覧可能。

賃金関係

Q

「割増賃金の算定基礎」「年休計算の基礎」「平均賃金」はどう違うか

就業規則の見直しを行うため、割増賃金の計算や年休取得日の賃金等につき、再確認したいと考えています。これらは法的にそれぞれどのような根拠があるのでしょうか。計算例と併せて解説をお願いいたします。

(北海道 U社)

A

いずれも労働基準法に根拠があるが、割増賃金の算出では家族手当など個人的な事情による手当を基礎から除外できる場合があるのに対し、平均賃金は賃金総額に含める必要があるなど、それぞれ異なる計算が必要

回答者 星野知子 ほしの ともこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.労働基準法上の賃金とは

「割増賃金の算定基礎」「年休計算の基礎」「平均賃金」とも、一部の例外を除き、労働基準法（以下、労基法）11条で定義する賃金を基に算定することとされています。混同しやすいので、詳しく見ていきましょう。

2.割増賃金の算定基礎（〔図表1〕参照）

割増賃金の算定基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる1時間当たりの賃金額です。月給制や日給月給制の場合は、各種手当も含めた月給を「1カ月の平均所定労働時間」で割って算出します。ただし、以下の①～⑦については、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることから基礎となる賃金から除くことができます（労基法37条5項、労基法施行規則21条）。

- ①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

なお、①～⑦は例示ではなく、限定的に列举されているもので、これらに該当しない賃金はすべて算入する必要があります。また、①～⑤の手当については、このような名称であればすべて算入しなくてもよいわけではありません。単に名称に

よるものでなく、その実質によって取り扱うべきものとされています（昭22.9.13 発基17）。例えば、算定の基礎から除外できる家族手当とは扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当をいい、人数にかかわらず一律に支給するような場合は除外できません。

3.年休計算の基礎（〔図表2〕参照）

労働者が年次有給休暇（以下、年休）を取得した日に支払う賃金は、①所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金（労基法施行規則25条）、②平均賃金（労基法12条、後掲4.参照）、③健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額のいずれかになります（労基法39条7項）。

原則的には①通常の賃金、②平均賃金のいずれかを就業規則その他これに準ずるもので定め、その定めに従って支払わなければなりません。

①通常の賃金における「賃金」は、割増賃金と同じく労基法11条によるものですが、臨時に支払われた賃金、時間外手当等の通常勤務では支給されないもの以外は控除できません。つまり、当該労働者が年休を取得せず、定められた時間労働した場合と同額を支払うことになります。計算が容易なので、多くの事業所で採用されている算定方法です。また、②平均賃金はパートタイマーなど

図表1 割増賃金の算定基礎の計算例

1カ月の平均所定労働時間：150時間
 基本給：25万円
 家族手当：3万円（扶養人数により算出）
 通勤手当：5万円（社員一律）
 $(25万円 + 5万円) \div 150時間 = 2000円/時間$

※この場合、家族手当は扶養家族の人数に応じて支給されているため、算定の基礎から除外できます。通勤手当は、通勤距離または通勤に要する実際の費用ではなく、一律で支給されるもののため、除外できません。

図表2 年休計算の基礎の計算例

- ①通常の賃金の場合
- ・月額賃金：24万円
 - ・年間所定休日：125日
 - ・1カ月平均の所定労働日数： $(365日 - 125日) \div 12カ月 = 20日$
 - ・日額： $24万円 \div 20日 = 1万2000円$
- ※所定労働日数が月によって異なる場合でも、出来高払等の請負制を除き、通常の出勤をしたものとして取り扱えば足り、労基法施行規則25条に定める計算をその都度行う必要はないこととしています（昭27.9.20 基発675）。
- ②平均賃金の場合 本文「4.平均賃金」参照
- ③標準報酬日額の場合
- ・標準報酬月額：24万円
 - ・標準報酬日額： $24万円 \div 30日 = 8000円$

[注] ③は労使協定を結んだ場合の例外的扱い。

1日の労働時間に差がある場合に特に有効な方法です（後掲4.参照）。そして、例外的に使用者と労働者の過半数を代表する者との書面による労使協定によって、③健康保険法99条で定める標準報酬日額で支払うことができます。

なお、労働者が年休を取得する都度、上記方法を選択するのではなく、あらかじめ定めておく必要があります（昭27.9.20 基発675、平11.3.31 基発168）。

4.平均賃金（[図表3]参照）

平均賃金は、解雇予告手当・休業手当等の一定の手当、年次有給休暇を取得した日に支払われる金額、休業補償の算定の基礎、減給の制裁時に限度額を算定する基礎となるものです。賃金の定義は、割増賃金等と同じく労基法11条によるものですが、原則として、算定すべき事由の発生した日以前3カ月間の賃金の総額をその期間の総日数で

図表3 平均賃金の計算例（賃金締切日：毎月末日）

期 間	月 分	日 数	金 額
1月1～31日	1月	31日	223,500円
2月1～28日	2月	28日	230,000円
3月1～31日	3月	31日	245,000円
合 計		90日	698,500円

$\Rightarrow 69万8500円 \div 90日 = 7761.1111円 \rightarrow 7761円11銭$ （銭未満切捨）

[注] 上記は原則の計算です。賃金が日額や出来高給で決められ労働日数が少ない場合や私傷病により欠勤しているなどの場合は平均賃金が低額になることがあります。その場合は、総額を労働日数で割った6割に当たる額と比べて、金額が高いほうの額が適用されます（労基法12条1項1号）。

除した金額が平均賃金となります。なお、期間については、賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から起算します（労基法12条2項）。

賃金の総額には、時間外労働、深夜労働等に対する割増賃金が含まれています。また、実際に支払われた賃金だけでなく、賃金の支払いが遅れている場合は、未払い賃金も含めて計算し、ベースアップが確定している場合にはその額も含めて計算します。通勤手当に関しては、例えば6カ月定期は1カ月ごとに支払ったものとみなして算出します。

なお、①臨時に支払われた賃金、②3カ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については、平均賃金の算定に当たっての賃金の総額から控除します。

参考 まとめ

算定したいもの	基礎となる部分の考え方	何で除すか
割増賃金の算定基礎（所定労働時間1時間当たりの賃金）	各種手当も含めた賃金から、本文の2.①～⑦を引いたもの	所定労働時間（月給制の場合は1カ月の平均所定労働時間）
年休取得日における通常の賃金	各種手当も含めた賃金から、臨時に支払われた賃金と通常ではない賃金を除いたもの	所定労働日数（月給制の場合は1カ月の平均所定労働日数）
平均賃金	原則、算定すべき事由の発生した日以前3カ月間の賃金総額	その期間の総日数
標準報酬日額	健康保険法が定める標準報酬月額	30