

### 平均賃金とは

#### —平均賃金の算定方法の正しい理解を—

平均賃金は、休業手当や解雇予告手当、労災給付の休業補償給付等、実務上も算出する機会が多いので、改めて説明をしていきます。

#### ◆算定方法

平均賃金は「平均賃金を算定すべき事由が発生した日以前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」と労働基準法で定められています。

但し、賃金の締切日がある場合は、算定事由発生日の前日からではなく、算定事由発生日の直前の賃金締切日から遡った3カ月間で計算します。

#### ◆賃金総額とは

算定期間内に支払った賃金の全てですので、交通費や各種手当も含まれますが、次の賃金は除外して計算することになっています。

①臨時に支払われた賃金②3カ月を越える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)③通貨以外のもので支払われた賃金(実物給与で、法令または労働協約の定めに基づいて支払われる以外のもの)

#### ◆平均賃金の最低保障

賃金が日給や時間給で定められている場合は、勤務日数が少なくなると、平均賃金が低額になってしまう場合があるので、生活保障の観点から最低保障額の規定が定められています。

1. 賃金が労働した日もしくは、時間によって定められている、又は出来高払い等によって定められている場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の60%
2. 賃金の一部が、月や週その他一定期間によって定められている場合は、その期間の総日数で除した金額と上記1.の金額の合計額

このように、日給や時間給、出来高給等と併給している場合の賃金体系からの平均賃金の算出方法は、通常の日給制の賃金体系と比較すると複雑ですが、平均賃金を算出する機会には、頻繁にありますので、正しい理解が必要になります。

### 特定理由離職者とは

#### —判断基準の概要—

平成21年3月31日付けの改正雇用保険法により、失業給付の受給資格要件の緩和として定められていた「特定理由離職者」について、2年間延長され、平成26年3月31日までに離職の日がある方が対象になりました。これと間違いやすい「特定受給資格者」とともに判断基準の概要を整理してみます。

#### ◆「特定受給資格者」の判断基準

離職理由が、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者です。

- (1)「倒産」等により離職した者
- (2)「解雇」等により離職した者

#### ◆「特定理由離職者」の判断基準

上記の特定受給資格者以外の者で、やむを得ない理由により離職した者です。

- (1)期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者
- (2)正当な理由のある自己都合により離職した者
- ①体力の不足、心身の障害、疾病、負傷等により離職した者
- ②妊娠、出産、育児等により離職し、受給期間延長の措置を受けた者
- ③父母の死亡、疾病、負傷等など、家庭の事情が急変したことにより離職した者
- ④配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難になったことにより離職した者
- ⑤一定の理由により、通勤不可能又は困難になったことにより離職した者
- ⑥その他、特定受給資格者に該当しない企業整備による人員整理で希望退職に応じて離職した者等

離職者が失業給付の手続きをする際、離職理由により、受給要件、給付日数及び3ヶ月の給付制限などに影響が出ます。会社は、退職者から離職理由について十分なヒアリングを行うとともに、離職票の離職理由の欄への記入を正確に行う様に注意しましょう。

なお、詳細については、最寄りのハローワークや社会保険労務士にご確認下さい。

## 《声》

### 『即実行』

B社長は、「即実行」がモットーです。部下から、「このような話題を聴きました。当社でも採用できると思います。」という提案があれば、部下に実行方法やその効果を早急に報告するように求めるそうです。

人から良い話を聴き、感心することは多くありますが、それを実行できる人は多くありません。良いと決意したことを、すぐに実行すれば自己革新ができて、日々の努力も報われるでしょう。

しかし、実行せずに先延ばしにしているのは、その決意が無駄になるだけです。自己革新に成功する人や日々の努力が報われる人というのは、B社長のように「良い」と判断したことを、即実行できる人ではないでしょうか？

