



暑中お見舞い
申し上げます

ジェイシス税理士法人

〒543-0001
 大阪市天王寺区上本町
 8-9-23 JKPLACEビル2F
 TEL 06 (6770) 1801
 FAX 06 (6770) 1811
<http://www.jcss-tax.com/>

◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

10日・山の日

- 国 税／7月分源泉所得税の納付 8月11日
- 国 税／6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 8月31日
- 国 税／12月決算法人の中間申告 8月31日
- 国 税／9月、12月、3月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 8月31日
- 国 税／個人事業者の消費税等の中間申告 8月31日
- 地方税／個人事業税第1期分の納付
都道府県の条例で定める日
- 地方税／個人住民税第2期分の納付
市町村の条例で定める日

日	月	火	水	木	金	土
	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31

ワンポイント

セーフティネット貸付(経営環境変化対応資金) 社会的、経済的環境の変化等外的要因により、一時的に売上の減少等業況悪化をきたしている事業者を対象に、中小企業は7億2,000万円(小規模事業者等4,800万円)を限度に日本政策金融公庫が行う融資制度。新型コロナウイルス感染症を踏まえ、要件を緩和した特例措置が行われています。

平均賃金の概要と算出方法



労働基準法では、一定事由が生じたときに支払う手当や補償額などを算出する際の基準になるものとして「平均賃金」が規定されています。

今回は、平均賃金を用いるのはどのようなときか、また、具体的な算出はどのように行うのかをご説明いたします。

一 平均賃金の算定事由

労働基準法において、平均賃金は次の事由が生じたときに用います。

(一) 解雇予告手当(同法二〇条)

① 原則

労働者を解雇する場合の解雇予告に代えるときは、平均賃金の三十日分以上を支払わなければなりません。

② 予告日数の短縮

予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができ(例えば、解雇日の二十日前に解雇予告をし、十日

分の解雇予告手当を支払う等)とされています。

(二) 休業手当(同法二六条)

① 原則

使用者の責めに帰すべき事由により労働者を休業させる場合、一日につき平均賃金の六割以上の手当を支払わなければなりません。

② 一部休業のとき

一日のうち一部を休業させた場合は、労働した時間の割合で賃金が支払われている場合であっても、その額が平均賃金の六割に達しないときは、平均賃金の六割と実際に支払われた賃金額との差額を支払う必要があります。

(三) 年次有給休暇中の賃金(同法三九条)

年次有給休暇中の賃金は、次のうちいずれかを就業規則等に定め、それに基づき算出します。算出方法の一つとして平均賃金を用いられます。

① 平均賃金

② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

③ 健康保険法の標準報酬日額(標準報酬日額を用いるときは、労使協定の締結が必要です)

④ 災害補償(同法七六条から八二条)

労働者が業務災害を被ったときに、平均賃金を用いて労働者に対する補償額を算出します。

例えば、休業補償は一日につき「平均賃金の六割」、障害が残ったときは障害の程度に応じた一時金として「平均賃金の五〇日分から一三四〇日分」、死亡災害が発生したときの遺族への補償は、「平均賃金の千日分」のように災害補償額を算出します。

ただし、同一の業務災害に対し、労働者災害補償保険法による災害補償が行われるときは、使用者は、災害補償の責任を免れることとされています(同法八四条)

⑤ 減給制裁の制限額(同法九一条)

労働者が違反行為をしたこ

とに対して減給による制裁を行うときは、「その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の一〇分の一を超えてはならない。」とされ、違反行為一回あたりの減給額の上限を求める際に平均賃金を用います。

二 平均賃金の計算

(一) 原則の計算方法

平均賃金は、「これを算定すべき事由の発生した日以前三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」とされています(同法一二条)。

式に表すと「三か月間の賃金総額/三か月間の歴日数」となります。

① 「算定すべき事由の発生した日」

各事由の算定事由発生日は、次の日をいいます。

・ 解雇予告手当：労働者に解雇の通告をした日

・ 休業手当、年次有給休暇中

の賃金：休業日、年次有給休暇取得日（二日以上上の期間にわたる場合は、その最初の日）
 ・ 災害補償：事故発生日または診断によって疾病が確定した日

・ 減給の制裁：制裁の意思表示が相手方に到達した日

② 「以前三か月」

算定事由の発生した日は含まず、その前日から遡って三か月間の賃金額と日数を使用します。

賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡って三か月となります。

賃金締切日に事由が発生した場合は、その直前の締切日から遡及します。

③ 「賃金の総額」

原則として、三か月間に支払われたすべての賃金額を用います。

年次有給休暇中の賃金や通勤手当（六か月通勤定期など複数月分が払われているときは、その月数で除して一か月ごとに支払われたものとして算出）等も含まれ、また、現実に支払われた賃金のほか賃金の支払いが遅れている場合は、未払い賃金

を含めて計算します。

なお、次の賃金については賃金総額から控除します。

・ 臨時に支払われた賃金（結婚手当、私傷病手当、加療見舞金、退職金等）

・ 三か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）

なお、賞与であっても三か月ごとに支払われる場合は平均賃金の計算に含めます）

・ 労働協約で定められていない現物給与

④ 「その期間の総日数」

計算式の分母は、「実労働日数」ではなく「歴日数」を用いる点にお気を付けください。

例えば、四月一日から六月三十日の三か月間の平均賃金を求めるときは、分母に九一日（三十日＋三十一日＋三十日）を用いて算出します。

したがって、三か月間の給与総額が同額でも、算出月により平均賃金が異なることがあります。

⑤ 賃金と日数の除外

平均賃金の算定をする三か月間に次の期間がある場合は、その間に支払われた賃金額と日数

を除いて算出します。

・ 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

・ 産前産後休業期間

・ 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間

・ 育児、介護休業期間

・ 試みの使用期間

(二) 最低保障

賃金が時間額や日額、出来高給で決められ労働日数が少ない場合には、平均賃金が著しく低くなるため、最低保障の計算も定められています。

最低保障の金額は「三か月間の賃金総額／三か月間の労働日数×六〇％」により求め、(一)の原則どおりの計算式と(二)の最低保障による計算式により求めたもののうち、いずれか高い方がその者の平均賃金とされます。

最低保障の計算式は、分母に「歴日数」ではなく「労働日数」を用いることと、「賃金総額／労働日数」で求めた額の「六〇％」として注意が必要です。

(三) 端数処理

平均賃金を算出する際に、端数が生じたときは「銭未満を切り捨て」します。

また、それにより求めた手当額等に円未満の端数が生じたときは、「五〇銭未満を切り上げ」します。

四 計算例
 平均賃金とそれを用いた休業手当の計算を行ってみましょう。

〈事例〉・8月25日に使用者の都合により休業をさせた(休業手当支払い)
 ・月給 275,000 円、通勤費 6,330 円、賃金締日は 20 日
平均賃金 843,990 円 ÷ 92 日 = 9,173 円 80 銭
 ※ 「843,990 円」と「92 日」の内訳
 5/21 ~ 6/20 (31 日) …281,330 円
 6/21 ~ 7/20 (30 日) …281,330 円
 7/21 ~ 8/20 (31 日) …281,330 円 合計 843,990 円、92 日
休業手当 1 日あたり 5,504 円以上 (円未満四捨五入)
 ※ 内訳 9,173 円 80 銭 × 0.6 × 1 (休業日数) = 5,504.28 円
 ※ 「0.6」…休業手当は平均賃金の 6 割以上 [本文一(二)参照]

任意継続健康保険者の保険証発行（協会けんぽ）

健康保険には、被保険者の資格を喪失した後も継続して被保険者となることができる制度（任意継続被保険者）があります。

任意継続被保険者は、在職中に使用していた健康保険被保険者証（以下「保険証」と表記）は返却し、新たな保険証の交付を受けることとなります。

しかし、手続きについては、事業主が日本年金機構に資格喪失届を提出し、そのデータを協会けんぽが確認した後に交付されていたため、交付までに期間を要することが生じていたことから、昨年秋よりこの取り扱いが変更されています。

具体的には、事業主が作成した退職証明書等を添付（※）して任意継続被保険者の資格取得申出書を提出する（被保険者になるようとする者が住所地を管轄する協会けんぽに対して行う）ことにより、協会けんぽ

による資格喪失データの確認を待たずに交付することが可能となっています。

（※）添付する書類

退職証明書写し、雇用保険被保険者離職票写し、健康保険被保険者資格喪失届写し等、資格喪失の事実が確認できる事業主または公的機関の証明印が押された書類（参考）

任意継続被保険者となるためには次の2つの要件を満たす必要があります。

- ① 資格喪失日の前日までに「継続して2か月以上の被保険者期間」がある。
 - ② 資格喪失日から「20日以内」（20日目が営業日でない場合は翌営業日）に申請。
- 保険料は、在職中と異なり事業主負担分がないため全額（上限あり）を被保険者が負担します。

また、原則として在職中と同様の保険給付を受けることはできますが、傷病手当金・出産手当金は、任意継続被保険者には支給されません（資格喪失後の継続給付の要件を満たしている場合を除く）。

テレワーク総合ポータルサイト（厚生労働省）

テレワークに関する様々な情報を得るためのWEBサイトとして「テレワーク総合ポータルサイト」が厚生労働省により運営されています（同サイト名で検索することで見つけることができます）。

サイトには、効果・効用、導入事例、導入に伴う助成金情報、Q & Aのほか、導入・運用のガイドブックなど数々の参考資料（サイト内の「関連情報」にあります。）が公開されています。在宅勤務者とのコミュニケーション、テレワーク時の労働時間や業務管理など、社内勤務時にはなかった課題が発生することもあります。

これから導入を考えている企業のほか、既に導入済であって運用方法の見直しや改良を行う企業の方にとっても参考になり得る情報が掲載されていますので、ぜひご活用ください。また、「テレワーク相談センター」として、電話またはメールによる無料相談の窓口も設けられています。

新型コロナウイルス感染症に伴う雇用保険の特例

自己都合で退職をした者が失業中の給付（雇用保険）を受けるとき、通常は3か月の給付制限期間が設けられます。

しかし、今年二月二十五日以後に、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う次の理由（一部簡略化して記載しています。）などにより該当したことから、離職した場合は「特定理由離職者」として、給付制限を適用しない

こととされました。

- ・ 同居の家族が感染し、看護、介護が必要となったこと等
 - ・ 本人の職場で感染者が発生した、妊娠中や高齢であること等を理由に感染拡大や重症化防止の観点から離職した等。
 - ・ 子の養育が必要であること
- 問い合わせ窓口は、ハローワークです。