

平均賃金算出どのように

試用期間中に休業 本採用後あまり変化なく

問

新規採用の従業員が、作業中のケガで休業したので、休業補償（平均賃金の6割）をします。ただし、この方はまだ3ヵ月の試用期間中です。法律の条文を確認したところ、「試用期間中の賃金を除いて」計算するとあります。実際問題として、本採用後も賃金にそれほどの差はないのですが、この場合、どのように対応すれば良いのでしょうか。

雇入れから発生までみる

答

業務上のケガが発生した際、最初の3日間（労災保の待期期間）については、事業主が労基法に基づき休業補償をします（76条）。平均賃金を算定し、その6割相当を支払います。平均賃金は、「算定事由発生日以前3ヵ月間に支払われた賃金総額を、その期間の総日数で除して計算」するのが原則です（労基法12条1項）。ただし、賃金締切日があるときは、「直前の賃金締切日から起算」します（同条2項）。算定事由発生日以前3ヵ月間中に、労基法12条3項に列举する期間があるときは、「その日数および賃金」を控除して計算します。そのなかに、ご質問にあるとおり、「試みの使用期間」が含まれています。試用期間中の日数・賃金を平均賃金の計算から除く理由については、「技能、人格等により、労働者として適格性を有するか否かを判断し、本採用をするかどうか決める期間であり、本採用後の賃金より低い」ケースがあるため、と説明されています（労基法コンメンタール）。しかし、試用期間中にケガをした場合、この規定に従うと、平均賃金の計算ができません。そこで、労基則3条により別に「試用期間中に算定事由が発生した場合には、労基法12条3項にかかわらず、その期間中の日数・賃金」を用いるという例外を設けています。さらに、ご質問の方は雇入れ後3ヵ月以内ですから、平均賃金の計算対象期間は「雇入れ後の期間」となります（労基法12条6項）。この場合でも、賃金締切日があるときは、直前の締切日から起算するのが原則です。ただし、その結果、「算定対象期間が1賃金算定期間1ヵ月を下らない期間」に満たなくなるときは、事由の発生日から計算を行う」とされています（昭27.4.21基収1371号）。