

# 事例問題で 7点アップ①



社会保険労務士  
**三宅 大樹**  
(山川社労士予備校)

近年、事例問題の出題が多い労基法、労災法、雇用法、徴収法、国年法、厚年法、健保法の7科目から、1科目1~2問を取り上げて詳しく解説し、事例問題への対応力を強化します。1科目1点ずつ、合計7点アップを目標にチャレンジしていきましょう。今月号では年金法以外の科目について、見ていくことにしましょう。

## 問題 1

ある労働者Xについて、減給の制裁に伴い、平均賃金を算定する必要が生じた。この事例における平均賃金の算定方法の考え方の記述として、正しいものはどれか。(労働基準法)

【事例：労働者Xについて】

- ①平成12年4月1日に株式会社Yに入社し、現在まで正社員として継続勤務している。
- ②Y社から支給されている賃金額及び支払状況は以下のとおり（ここ3年間変更なし）。

- ・基本給（月給制）：月額20万円
- ・賃金締切日：毎月15日
- ・賃金支払日：当月25日（前月16日から当月15日までの賃金を支給）

- ③平成30年1月16日から2月15日の間まで継続して、育児介護休業法に規定する育児休業を取得した（この間の賃金はY社からは支払われていない）。
- ④平成29年12月24日に、Y社から賞与として50万円を支払われた（賞与は、業績に応じて毎年6月と12月の年2回支給されることがY社の就業規則に規定されている）。
- ⑤Y社の就業規則における懲戒事由に平成30年2月20日に該当したため、Y社は減給の制裁をする旨を同年2月28日に決定、Xは同年3月20日にその連絡をY社から初めて聞いた。

- A 平均賃金の算定事由発生日は、平成30年2月20日である。  
B 平均賃金の算定式の分母である「その期間の総日数」は、90日となる。

- C 基本給以外に賃金を受けない場合の、平均賃金の算定式の分子である「賃金の総額」は、90万円となる。
- D 基本給以外に通勤手当を支払われていたとしても、平均賃金の算定式の分子である「賃金の総額」には当該通勤手当は加算しない。
- E この場合の減給の制裁として、就業規則で定めた方法による1回の事案に対する減給総額が4,000円である場合は、労働基準法第91条（減給の制裁）違反となる。

**設問肢Aの論点 ➡ 「平均賃金の算定事由発生日」**

A 平均賃金の算定事由発生日は、平成30年2月20日である。  
→×「3月20日」である。

**この問題の解き方のポイント**

○減給の制裁の場合、算定事由発生日は、減給の制裁の元となった「懲戒事由に該当した日」ではありません。

発生事由	起算日（算定事由発生日）
解雇予告手当	解雇の通告をした日（解雇の予告をした後において、当該労働者の同意を得て解雇日を変更した場合においても、当初の解雇を予告した日）
休業手当	その休業日（休業が2日以上ときは、その最初の日）
年次有給休暇の賃金	その休暇を与えた日（休暇が2日以上ときは、その最初の日）
災害補償	事故発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日
減給の制裁	制裁の意思表示が相手方に到達した日

**設問肢Bの論点 ➡ 「平均賃金の算定基礎から除外される日数」**

B 平均賃金の算定式の分母である「その期間の総日数」は、90日となる。  
→×「59日」となる。

**この問題の解き方のポイント**

○この特集を通じて言えることですが、事例問題を解くために必要な知識はそれほど難解なものではなく、皆さんが今使っている基本テキストにほぼ掲載されています。ただ、それを事例にどう当てはめるのかという「置き換える力」が必要です。

テキスト記載の知識	→事例に置き換えると…
算定事由発生日は？	制裁の意思表示が相手方に到達した日 (平成30年3月20日)
ただし、賃金締切日がある場合においては、算定事由発生日ではなく、直前の賃金締切日から起算した3か月間の総日数が、算定式の分母となる。	直前の賃金締切日 →平成30年3月15日 3か月間 (H29.12/16～H30.3.15) の総日数 →31 + 31 + 28 = 90日