

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 (10) 賃金の原則とあり方について考える②

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

職場と労働法 (10) 賃金の原則とあり方について考える②

(クリックするとPDFファイルが開きます)

平均賃金算定基礎から除外される賃金(法第12条)

1. 臨時に支払われた賃金(死傷病手当、加療見舞金等)

2. 三ヶ月を超える期間毎に支払われる賃金(夏冬一時金等)

3. 通貨以外で支払われた賃金(現物支給など)

算定基礎から除外される期間日数(法第12条)

1. 業務災害により休業した期間

2. 産前産後休業(法第65条)の規定による休業期間

3. 使用者の責めに帰すべき事由による休業した期間

4. 育児休業・介護休業取得期間

5. 試みの試用期間

したがって、平均賃金の算出方法は、以下のようになります。

$$\text{一日の平均賃金} = \frac{\text{(三ヶ月間に支払われた賃金総額) - (下記の期間中の賃金)} - \text{①臨時に支払われた賃金。} - \text{②三ヶ月を超える毎に支払われる賃金。} - \text{③通貨以外のもので支払われた賃金で一定範囲に属しないもの。}}{\text{(三ヶ月間の総日数)} - \text{①業務上災害の為の療養休業期間。} - \text{②産前産後休業期間。} - \text{③使用者の責に帰すべき事由による休業期間。} - \text{④育児介護所得期間。} - \text{⑤試みの試用期間。}}$$

平均賃金はどうして必要なのか。それは、事故が起こった場合に労働者の生活を補償する観点から、賃金の実態に近い額を使用者に支払うの目的があります。

さらに賃金規定については、非時払い、休業手当、出来高払制の障給、最低賃金について規定されています。また、労働時間(一日八時間四十時間を超える労働)に対する割増賃金や、深夜労働に対する割増賃金が細かく規定されているほかこのような規定義務を履行しなかった場合は、刑罰を持って履行確保図っています。特に重要で、保護要するものについては、附加金の度(法第一四条)を適用するとしていきます。

さらに賃金台帳の記載(法第一〇条)を義務付けています。

賃金に関しては、労基法以外に賃金法、最低賃金法があり、賃金保護や一定の賃金確保で、生活の障を因るようになっています。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

📍 サイトマップ 📍 このサイトについて 📍 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.