

## 50401-50600 第5 賃金日額の算定の基礎となる賃金の範囲

### 50401-50450 1 賃金の範囲

#### 50401 (1) 賃金の意義

基本手当の額は、被保険者の賃金に基づいて算定されるので、その定義及び範囲は、極めて重要な意義を有する。雇用保険法においては、健康保険法、厚生年金保険法における標準報酬制と異なり、賃金変動の実際に即し、正確に労働状態を反映させるため、総賃金制（あるいは実賃金制）をとっており、労働の対償として事業主が労働者に対して支払うすべてのものを賃金としている（法第4条第4項）。

#### 50402 (2) 賃金の定義

雇用保険法における賃金とは、賃金、給料、手当その他名称の如何を問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うすべてのものをいう。ただし、賃金中通貨以外のもので支払われるものであって、則第2条で定める範囲外のものは、この限りでない（法第4条第4項）。

賃金とは、

- イ 事業主が労働者に支払ったものであること
- ロ 労働の対償として支払ったものであること

の要件を備えなければならない。後者については、原則として次の要件に該当するものが労働の対償であるとされる。

- (イ) 実費弁償的なものでないこと。
- (ロ) 恩恵的なものでないこと。すなわち、労働協約、就業規則、給与規程、労働契約等によりその支給が事業主に法律上義務づけられている場合及び慣習が慣習法となり又は慣習が労働契約の内容となることによってその支給が事業主に義務づけられているものであること。

なお、雇用保険法による賃金とは、法第4条第4項に規定するとおり、名称の如何を問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うすべてのものをいうのであるが、この場合、労働の対償として支払われるものとは、現実に提供された労働に対して支払われるもののみを意味するものではなく、一般に、契約その他によってその支給が事業主の義務とされるものを意味すると解せられる。

#### 50403 (3) 賃金の範囲に算入される現物給与

通貨以外のもので支払われる賃金（いわゆる現物給与）の範囲は、食事、被服及び住居の利益のほか、安定所長が定めるところによる（則第2条）。すなわち、食事、被服及び住居の利益は安定所長が定めるまでもなく賃金の範囲に算入されるものであり、したがって、食事、被服及び住居の利益が法令又は労働協約の別段の定めに基づくことなく、労働の対償として支払われた場合においても、当該利益（現物給与の利益）は当然賃金の範囲に入るものであるが、他の現物給与については、安定所長が具体的に定めた場合賃金に算入されるものである。この場合において、安定所長が定める現物給与の範囲は、原則として「法令又は労働協約に支払いの定めがあるもの」について指定する。なお、地方運輸局において扱う場合も、賃金の範囲は安定所長が定めるところによることとする（50404(4)において同様。）。

現物給与について代金を徴収するものは、原則として賃金とはならないが、当該徴収金額が実際費用の3分の1を下回っている場合は、実際費用の3分の1に相当する額と徴収金額との差額部分は、賃金として取り扱う。実際費用の3分の1を上回る代金を徴収するものは現物給与とはならな

い。

#### 50404 (4) 現物給与の評価

50403 により賃金の範囲とされた現物給与の評価額は、次による。

- イ 法令又は労働協約に評価額が定められているときは当該評価額
- ロ 食事、被服及び住居の利益以外のもので法令又は労働協約に支払の範囲のみが定められ、評価額の定めがない場合は、安定所長が当該事業所の所在地区の市場価格を基準として評価した額
- ハ 食事、被服及び住居の利益については、法令又は労働協約に評価額が定められていないときは、健康保険法第46条の規定に基づき、厚生労働大臣が定めた評価額を参考として安定所長が評価した額

この場合において、安定所の管轄区域内であっても、例えば、都市地区とその他の地区との物価、家屋の賃貸価格等に著しい差があること等一律の額をもって評価することが不適当であるときは、地区別に評価額を定めることが望ましい。

また、住居を無償で供与される場合において、住居の利益を得ない者に対して、住居の利益を受ける者と均衡を失しない均衡手当が支給されるときは、住居の貸与の利益が明確に評価されているものであるから、当該額を限度として評価する。

### 50451-50500 2 賃金日額の算定の基礎となる賃金

#### 50451 (1) 賃金日額の算定の基礎となる賃金

イ 賃金日額の算定の基礎となる賃金は、被保険者として雇用された期間に対するものとして同期間に事業主の支払義務が確定した賃金であり、原則として最後の完全な6賃金月の労働の対価として支払われるべき賃金が基本手当算定の基礎となる賃金である。

したがって、事業主の支払義務が被保険者の離職後に確定したもの（例えば、離職後において労使間に協定がなされ、離職前にさかのぼって昇給することとなったような場合をいう。）は、賃金日額の算定の基礎となる賃金には算入しない。また、欠勤や超過勤務があり、これらに係る欠勤控除や超過勤務手当が基本給と別途の支払いとなる場合であっても、離職証明書には実際の欠勤や超過勤務があった月の賃金として計上すべきものである。

ロ 臨時に支払われる賃金及び3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は賃金日額の算定の基礎となる賃金とはしない（法第17条第1項）。

#### 50452 (2) 「臨時に支払われる賃金」の意義

「臨時に支払われる賃金」とは、支給事由の性格が臨時的であるもの及び支給事由の発生が臨時の、すなわち、まれであるかあるいは不確定であるものをいう。名称の如何にかかわらず、これに該当しないものは臨時に支払われる賃金とはみなさない。

したがって、例えば大入袋又は業績手当等の名称で、事業の利益があった都度支払われる手当は「臨時に支払われる賃金」に該当する。

#### 50453 (3) 「3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」の意義

イ 「3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」とは算定の事由が3ヶ月を超える期間ごとに発生するものをいい、通常は実際の支払いも3ヶ月を超える期間ごとに行われるものである。同一

の性格を有する賃金の支払回数が通常年間を通じて 3 回以内である場合には、当該賃金は「3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当するものと判断する。

したがって、例えば年 2 期の賞与等は「3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当する。

ロ 単に支払事務の便宜等のために年間の給与回数が 3 回以内となるものは「3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当しない。

したがって、例えば通勤手当、住宅手当等その支給額の計算の基礎が月に対応する手当が支払の便宜上年 3 回以内にまとめて支払われた場合には、当該手当は賃金日額の算定の基礎に含まれることとなる。

ハ 「3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金」であるか否かについては同一性質を有するものごとに判断する。

したがって、例えば、名称は異なっても同一性質を有すると認められるものが年間 4 回以上支払われる場合は賃金日額の算定基礎に含まれることとなる。

しかし、例えば燃料手当と年末賞与のように支給されるものの間に同一性が認められないものが形式的に年間計 4 回以上支払われたとしても賃金日額の算定基礎に含まれることとはならない。

ニ 3 か月を超える期間ごとに支払われることが客観的に定められている賃金が実際の支給に際し事業主のやむを得ない事情等のため例外的に分割支給されたときは、その結果として 3 か月以内の間隔で支払われることとなったとしても賃金日額の算定基礎に含まれることとはならない。

#### 50454 (4) 「特別の賃金」の意義

毎月きまって支払われる賃金(日給、週給等 1 か月に満たない期間ごとに支払われる賃金を含む。)以外の賃金のうち、算定事由が 3 か月以内の期間ごとに発生するものを「特別の賃金」という。

なお、被保険者期間が 1 年未満のため、支給実績が年 3 回以下の場合は、労働協約、就業規則等によって年間を通じ年 4 回以上支給されることが明示してあるときに限り、「特別の賃金」に該当する。

「特別の賃金」の賃金日額の算定方法については 50610 参照。

## 50501-50550 3 賃金の解釈

### 50501 (1) 賃金と解されるものの例

#### イ 休業手当

労働基準法第26条の規定に基づく休業手当は、賃金と認められる。

労働争議に際して、同一の事業所の当該争議行為に参加していない労働者の一部が労働を提供し得なくなった場合に、その程度に応じて労働者を休業させたときは労働基準法第26条の休業手当の支払義務はないが、その限度を超えて休業させた場合は、その部分については、休業手当の支払義務があると解されている。

したがって、その限度を超えて休業させたものであれば、その部分に対して支給される手当は賃金となり、また、その限度内で休業させたときに支払われる手当であれば、恩恵的なものとして、賃金とはならないと解される。

#### ロ 有給休暇日の給与

有給休暇日に対して支払われる給与は、賃金である。

#### ハ 住宅手当

#### ニ 物価手当又は勤務地手当

#### ホ 健康保険法に基づく傷病手当金支給前の3日間について事業主から支払われる手当

従業員が業務外の疾病又は負傷のため4日以上勤務に服することができないため、健康保険法第99条の規定に基づく傷病手当金が支給されるまでの3日間について支払われる手当金は、賃金と認められる。

ただし、50402のロの(ロ)に該当するものに限る。

#### ヘ 健康保険法に基づく傷病手当金支給終了後に事業主から支払われる給与

ただし、50402のロの(ロ)に該当するものに限られる。

#### ト さかのぼって昇給したことによって受ける給与

さかのぼって昇給が決定し、個々人に対する昇給額が未決定のまま離職した場合において、離職後支払われる昇給差額については、個々人に対して昇給をするということ及びその計算方法が決定しており、その計算の結果が離職時までにまだ算出されていない場合にも、事業主としては支払義務が確定したものとなるから、賃金と認められる（離職後に決定された給与については、50503 ハ参照）。

#### チ 通勤手当

#### リ 日直、宿直手当

#### ヌ 単身赴任手当

転勤が命ぜられ転勤先事業所に住居がないため単身で赴任し一時的に家族と別居する場合に支払われる手当は、賃金と認められる。

#### ル 受験手当及び転勤休暇手当

勤務先の業務に関連する試験を受けた場合に支払われる受験手当及び転勤に要する期間中について支払われる転勤休暇手当は、実費弁償的なものであれば賃金としないことは当然であるが、日給者については、定額賃金の支払われない日について、それらの手当が支払われる場合であつて、その額が労働した日に支払っていた定額賃金とほぼ同程度であるものは、賃金と認められる。

ヲ 争議解決後に支払われる基準賃金の増給

争議解決後において、事業主と労働組合との間において締結された協定書に基づき、基本給に加算して支払われる増額分は、賃金と認められる。

ワ 不況対策による賃金からの控除分が労使協定に基づきさかのぼって支払われる場合の当該給与不況対策として、事業主と労働組合との間に締結された協定に基づき、組合員に支払われるべき賃金から権利留保として控除されていた部分について、労使協議に基づいてさかのぼって支払われる金員は、賃金として取り扱う。

カ 航海日当（乗船中の船員に支給される日当）

乗船中の船員に支給することが就業規則等（旅費規程を含む。）により船舶所有者に義務づけられており、実費弁償的なものとして認められない（乗船地までの旅費等船舶所有者の命により特定の目的で旅行する場合の手当でない）場合には、これを賃金として取り扱うこと。

ヨ 食事の利益

食事の利益は、賃金とされる。

ただし、食事の提供に対して、その実費相当額が賃金から減額されるもの及びたまたま支給される食事等、福利厚生的なものと認められるものは賃金日額の算定の基礎に算入しない。

なお、食事の利益（住込労働者で1日に2食以上給食されることが常態にある場合を除く。）については、原則として、次のすべてに該当する場合は、賃金として取り扱わず、福利厚生的なものとして取り扱う。

(イ) 給食によって賃金の減額を伴わないこと

(ロ) 労働協約、就業規則に定められるなど、明確な労働条件の内容となっている場合でないこと

(ハ) 給食による客観的評価額が社会通念上僅少なものと認められる場合であること

また、乗船中の船員に対する「食料の支給」は、海上労働者の特殊性から船舶所有者に課せられた義務であり（船員法第80条）、労務の対償として支払われるものでないことから、賃金として取り扱わない。

タ 被服の利益

被服の利益は、賃金とされる。

ただし、労働者が業務に従事するため支給する作業衣又は業務上着用することを条件として支給し、若しくは貸与する被服の利益は、賃金日額の算定の基礎に算入しない。

レ 住居の利益

住居の利益は、賃金とされる。

ただし、住居施設を無償で供与される場合において、住居施設が供与されない者に対して、住居の利益を受ける者と均衡を失しない定額の均衡手当が一律に支払われない場合は、当該住居の利益は賃金とはならない。

寄宿舎等が設置されている場合、入寮者が受ける住居の利益は、実際費用の3分の1を下回つて入寮費が徴収される場合に限り、実際費用の3分の1と徴収金額との差額を賃金として評価することとし、入寮費として実際費用の3分の1以上が徴収される場合は、賃金日額の算定の基礎に算入されない。

食事、住居の利益の評価に当たっては月額相当（1月を30日とする。）として定めることとし、被服の利益の評価は、その利益が毎月供与されるものであるときは、月額相当額により定めるものとし、その他の場合はその都度評価する。

## 50502 (2) 賃金と解されないものの例

### イ 休業補償費

労働基準法第76条の規定に基づく休業補償費は、無過失賠償責任に基づき事業主が支払うものとされており、労働の対償ではないので賃金とは認められない。

なお、休業補償の額が平均賃金の60%を超えた場合については、その超えた額を含めて賃金とは認められない。

### ロ 傷病手当金

健康保険法第99条の規定に基づく傷病手当金は、健康保険の給付金であって、賃金とは認められない。

また、標準報酬の3分の2に相当する傷病手当金が支給された場合において、その傷病手当金に付加して事業主から支給される給付額は、恩恵的給付と認められるので賃金とは認められない。

### ハ 工具手当、寝具手当

一般的に実費弁償的性格のものであって、賃金とは認められない。

### ニ チップ

チップは接客係等が、客からもらうものであって賃金とは認められない。

ただし、一度事業主の手を経て再分配されるものは賃金と認められる。

### ホ 脱退給付金付き団体定期保険の保険料

福利厚生と認められるので、賃金とは認められない。

### ヘ 会社が全額負担する生命保険の掛金

従業員の退職後の生活保障や在職中の死亡保障を行うことを目的として事業主が従業員を被保険者として保険会社と生命保険等厚生保険の契約をし、会社が当該保険の保険料を全額負担した場合の当該保険料は、賃金とは認められない。

### ト 解雇予告手当

### チ 慰労金

業績躍進特別運動を行った後、運動中の従業員に対して支給される慰労金は、その支給が事業主に義務づけられていない場合は、賃金とは認められない。

### リ 安全衛生表彰規程に基づく個人褒賞金

安全衛生表彰規程により、支給される褒賞金であっても、稟申基準に該当し褒賞対象として申請しても、その決定が常務会等の裁量行為となっている場合は、一定期間に一定以上の成績をあげれば褒賞金が支給されるという期待とその可能性が不明確であり、恩恵的給付であると認められるので、賃金とは認められない。

### ヌ 勤続褒賞金

勤続年数に応じて支給される勤続褒賞金は、一般的には、賃金とは認められない。

### ル 外国駐在員に対して支払われる外地給与

外地給与は賃金とされるが、当該外地給与がその者が日本国内において勤務する場合に通常支払われるべき給与の額（昇給が定期的に行われる者については、その昇給分を含めて差し支えない。）を超えて支払われる場合は、その超過額に相当する額については、通常実費弁償的な性質を有するものと考えられるので、賃金とは認められない。

なお、日本在住の本人の扶養家族に支払われる内地給与も賃金であり、この内地給与と外地給与が併せて支払われる場合には、その合計額につき、前記に準じて取り扱う。

### 50503 (3) 賃金日額の算定の基礎に算入されないものの例

#### イ 退職金

労働者の退職後（退職を事由として、事業主の都合等により退職前に一時金として支払われる場合を含む。）に一時金又は年金として支払われるものは、賃金日額算定の基礎に算入されない。

ただし、退職金相当額の全部又は一部を労働者の在職中に給与に上乗せする等により支払う、いわゆる「前払い退職金」は、臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金に該当する場合を除き、原則として、賃金日額の算定の基礎となる賃金の範囲に含まれるものである。

#### ロ 退職日後の給与

月給者が月の中途中で退職する場合に、その月分の給与を全額支払われる例があるが、この場合、退職日の翌日以後の分に相当する金額は賃金日額の算定の基礎に算入されない。

#### ハ 離職後に決定された給与

例えば、離職前までさかのぼって昇給が行われることが離職後に決定した場合のその追給分は賃金日額の算定の基礎に算入されない。

#### ニ 海外在留者に対する海外手当、在外手当

#### ホ 財産形成貯蓄のため事業主が負担する奨励金等

労働者が行う財産形成貯蓄を奨励援助するために、事業主が一定の率又は額の奨励金等を当該労働者に支払ったときは、その奨励金等は、事業主が労働者の福利増進のために負担するものと認められるから、賃金日額の算定の基礎に算入されない。

また、労働者が持家取得のため、金融機関等から融資を受けた場合において、事業主が一定の率又は額の利子補給金等を当該労働者に支払ったときは、その利子補給金等も同様に取り扱う。

#### ヘ 祝金、見舞金

結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等個人的臨時の吉凶禍福に対して支給されるものは、賃金日額の算定の基礎に算入されない。

#### ト 祝祭日・企業創立記念日に特別に支給される給与

#### チ 法定外有給休暇の買上げ

支給事由の発生が臨時的あるいは不確定であるので、労働協約、就業規則等に買上げの明記がある場合であっても、「臨時に支払われる賃金」として取り扱う。

#### リ 争議解決後に支払われる一時金

50501 のヲにより賃金と認められるものであっても、臨時的事由に基づいて支給されるものであるので、「臨時に支払われる賃金」として取り扱う。

### 50504 (4) 特別の取扱いをするもの

賃金に関して特別の取扱いをするものの例は、次のとおりである。

#### イ 通勤定期券

その券面金額の全額（一部を労働者が負担したときは、その負担額を控除した額をいう。以下において同じ。）を賃金とする。この場合定期券の支給があった月にその金額が支払われたものとして取り扱う。

なお、本来、月ごとに支給すべきものを、便宜上数か月をまとめて支給した場合には、支給さ

れた定期券の券面金額の全額をその月数で除して得た額がその月ごとに支払われたものとして取り扱う。この場合に生じた端数は、その最後の月にまとめて支払われたものとして取り扱う。

ロ 社会保険料、所得税等の労働者負担分を事業主が負担したもの

事業主が社会保険料、所得税等の労働者負担分を労働協約等の定め（詳細は 50402 ロ(ロ)参照）

によって義務づけられて負担した場合には、その負担額は賃金と解される。

ハ 外務員の歩合給

歩合給とは、賃金の出来高払制における賃金支払の一形態であって、賃金であることはもちろんであるが、保険会社等における外務員の歩合給については、その把握が困難な場合が多いので、賃金台帳、所得税申告書、給与明細等によって確認され得るものに限って賃金として取り扱う。

ニ 外務員等の実費弁償的賃金

販売、契約、集金のため、外務員を使用する生命保険会社等の事業にあっては、通常、事業主は外務員等が支出する旅費等の費用に充てると称して契約高などに応じ勧誘費、集金費等の名目で支払っているものがあるが、これは、当該外務員等が支出する旅費等の費用の如何にかかわらず、労働の対償として契約高などに応じて支払われるものであり、たとえ、勧誘費、集金費等の費目を単に就業規則、労働協約その他労働契約等で実費弁償的賃金である旨の定めをしていても、実費弁償の部分について明確に算定できないものであるから、賃金日額の算定の基礎となる賃金として取り扱う。

ただし、臨時に支払われる賃金又は 3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金に該当するものは賃金日額の算定基礎から除かれることとなる。

ホ 漁船に乗り組む船員の歩合制賃金

船員の場合、水揚量に応じて支払われる賃金はハ同様に賃金支払いの一形態であって賃金であることはもちろんであるが、船舶帰港後に一括して歩合給を支給する場合は、漁業に固有の事情によるものであるため、臨時に支払われる賃金又は 3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（50453 参照）には該当せず、賃金日額の算定基礎に含まれることとなる。

## 50601-50900 第6 基本手当日額の決定

### 50601-50650 1 賃金日額の算定方法

#### 50601 (1) 原則

イ 法第13条の算定対象期間において、完全な賃金月が6以上あるときは、最後の完全な6賃金月に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。)の総額を180で除して得た額を賃金日額とするのが原則である。

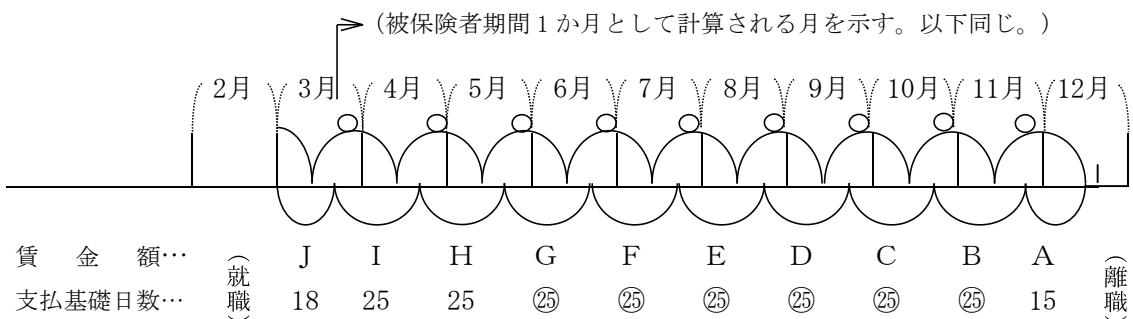
この場合において、「賃金月」とは、同一の事業主のもとにおける賃金締切日(賃金締切日が1暦月内に2回以上ある場合には暦月の末日に最も近い賃金締切日。以下同じ。)の翌日から次の賃金締切日までの期間をいい、その期間が満1か月であり、かつ、賃金支払基礎日数が11日以上ある賃金月を「完全な賃金月」という。

なお、賃金締切日のない場合は暦月の末日をもって賃金締切日とみなし、また、被保険者資格取得日(就職日)は賃金締切日の翌日と、離職日の前日は賃金締切日とそれぞれみなす。

なお、受給資格又は高年齢受給資格に係る離職の日において短時間労働者(1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、法第38条第1項第2号の厚生労働大臣の定める時間数(30時間)未満である者をいう。)である被保険者であった受給資格者又は高年齢受給資格者については、日給者であっても、日給者の場合の計算方法(50603参照)を適用せず、本項イ及びロにより賃金日額を算定する。

#### [例示] 1 短時間労働者である被保険者以外の被保険者の場合

賃金締切日が毎月20日の事業所に3月1日就職し、12月10日離職した場合で、完全な賃金月が6以上のとき



$$[算式] \text{ 月給者の場合 } W = \frac{B + C + D + E + F + G}{180}$$

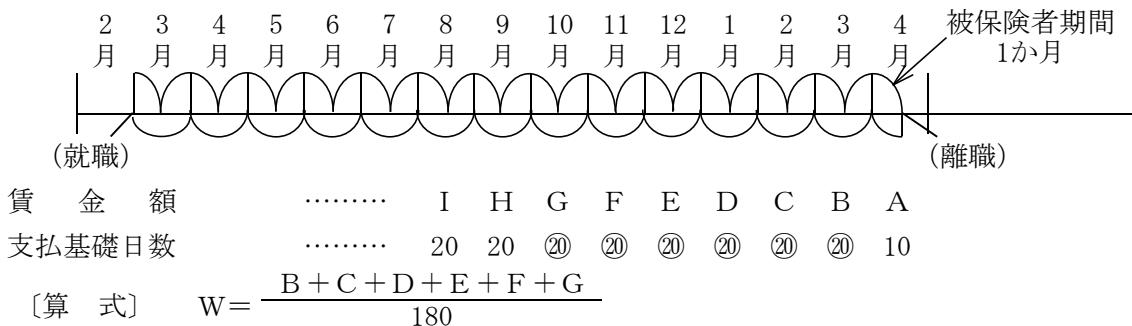
$$\text{日給者の場合 } W_1 = \frac{B + C + D + E + F + G}{180}$$

$$W_2 = \frac{B + C + D + E + F + G}{150} \times \frac{70}{100}$$

$W_1$ と $W_2$ を比較して大きい方をとる。この場合は $W_1$ となる。

[例示] 2 短時間労働者である被保険者の場合

賃金締切日が毎月月末の事業所に3月1日から翌年の4月15日まで短時間労働者である被保険者として雇用された場合で、完全な賃金月が6以上のとき



ロ 法第13条の算定対象期間において、完全な賃金月が5以下である場合には、次の(イ)、(ロ)、(ハ)、(ニ)の順序により、かつ、(イ)、(ロ)、(ハ)、(ニ)の中では新しい賃金月から取り上げ、その賃金月の期間を加算して180日（1か月を30日として計算し、1か月に満たない期間は実日数で計算する。以下同じ。）に達するまでの期間（以下「基礎期間」という。）を算定対象とし、当該期間に対応する賃金の額を180で除して得た額を賃金日額とする。

この場合において(ハ)、(ニ)の賃金月のうちその一部が基礎期間に含まれるものについては、その基礎期間に含まれる賃金月の一部の期間に対応する賃金額は、当該賃金月に支払われた賃金額を当該賃金月の期間の日数で除して得た額に、当該一部の期間の日数を乗じて得た額とする。

(イ) 完全な賃金月

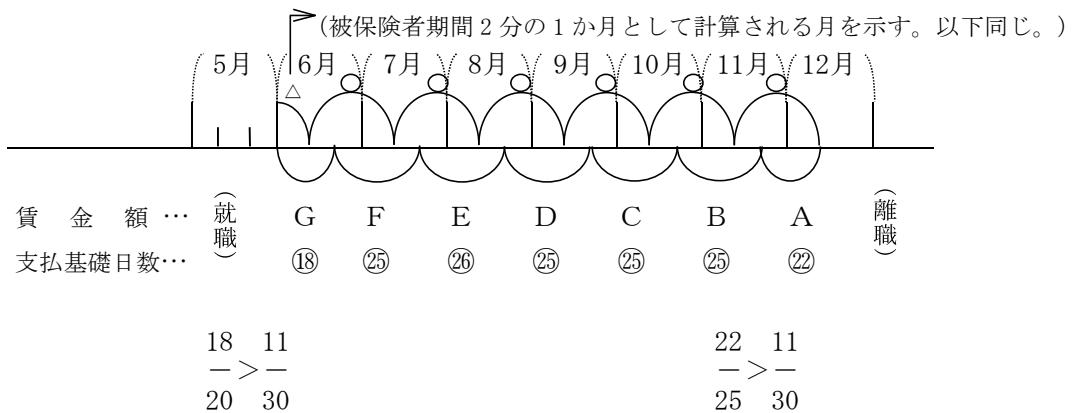
(ロ) 賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上の賃金月（その期間が満1か月であり、離職日が令和2年8月1日以降の場合に限る。）

(ハ) (イ)及び(ロ)以外の賃金月であって、当該賃金月における賃金支払基礎日数の当該賃金月の期間の日数に対する割合が30分の11以上であるもの

(ニ) (イ)、(ロ)及び(ハ)以外の賃金月

〔例示〕1 短時間労働者である被保険者以外の被保険者の場合

賃金締切日が毎月 20 日の事業所に 6 月 1 日就職し、12 月 15 日離職した場合で、完全な賃金月が 5 以下のとき



〔算式〕月給者の場合  $W = \frac{B + C + D + E + F + A + G \times \frac{5}{20}}{180 - \frac{180 - (30 \times 5 + 25 \text{ (12月15日→11月21日)})}{20 \text{ (6月20日→6月1日)}}}$

日給者の場合  $W_1 = \frac{B + C + D + E + F + A + G \times \frac{5}{20}}{180}$

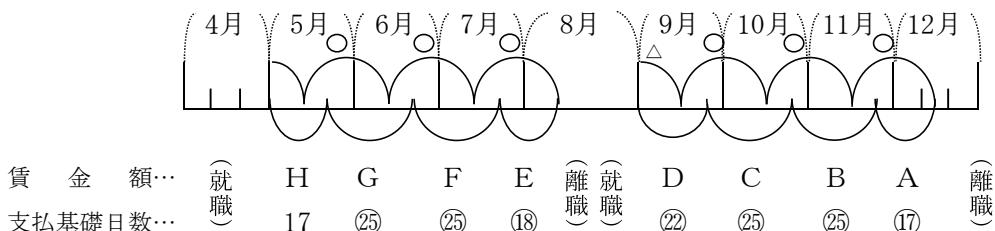
$W_2 = \frac{B + C + D + E + F + A + G \times \frac{5}{20}}{152} \times \frac{70}{100}$

$\Rightarrow 25 \times 5 + 22 + 18 \times \frac{5}{20}$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

[例示] 2 短時間労働者である被保険者以外の被保険者の場合

賃金締切日が毎月 20 日の甲事業所に 5 月 1 日に就職し、8 月 10 日に離職し、賃金締切日が毎月 25 日の乙事業所に 9 月 1 日就職、12 月 15 日に離職した場合で、完全な賃金月が 5 以下のとき



$$\frac{18}{21} > \frac{11}{30} \quad \frac{22}{25} > \frac{11}{30} \quad \frac{17}{20} > \frac{11}{30}$$

[算式] 月給者の場合  $W = \frac{B + C + F + G + A + D + E \times \frac{15}{21}}{180}$

$180 - (30 \times 4 + 20 + 25) \leftarrow$

日給者の場合  $W_1 = \frac{B + C + F + G + A + D + E \times \frac{15}{21}}{180}$

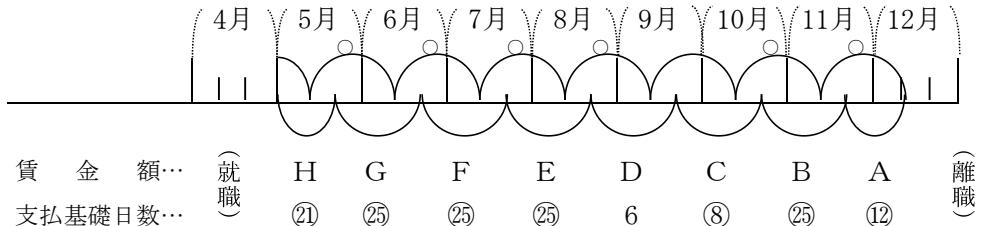
$W_2 = \frac{B + C + F + G + A + D + E \times \frac{15}{21}}{180} \times \frac{70}{100}$

$\Rightarrow 25 \times 4 + 17 + 22 + 18 \times \frac{15}{21}$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

[例示] 3 短時間労働者である被保険者以外の被保険者の場合

賃金締切日が毎月 25 日の事業所に 5 月 1 日就職し、12 月 10 日離職した場合で、完全な賃金  
月が 5 以下のとき



$$\frac{21}{25} > \frac{11}{30}$$

$$\frac{12}{15} > \frac{11}{30}$$

$$B + E + F + G + A + H + C \times \frac{(20)}{30}$$

[算式] 月給者の場合  $W = \frac{180}{180 - (30 \times 4 + 15 + 25)}$  ←

$$B + E + F + G + A + H + C \times \frac{20}{30}$$

日給者の場合  $W_1 = \frac{180}{180}$

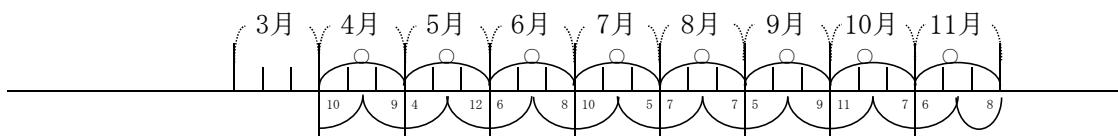
$$W_2 = \frac{B + E + F + G + A + H + C \times \frac{20}{30}}{138} \times \frac{70}{100}$$

$$\Rightarrow 25 \times 4 + 12 + 21 + 8 \times \frac{20}{30}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

〔例示〕4 短時間労働者である被保険者以外の被保険者の場合

賃金締切日が毎月 15 日の事業所に 4 月 1 日就職し、11 月 30 日離職した場合で、完全な賃金  
月が 5 以下のとき



賃 金 額 …	$\text{就職} \swarrow$	I	H	G	F	E	D	C	B	A	$\text{離職} \searrow$
支払基礎日数 …		⑩	⑨	⑯	⑯	⑨	⑩	⑯	⑩	⑧	

$$\begin{array}{r} 10 \quad 11 \\ - > - \\ 15 \quad 30 \end{array} \qquad \qquad \qquad \begin{array}{r} 8 \quad 11 \\ - > - \\ 15 \quad 30 \end{array}$$

〔算式〕 月給者の場合  $W = \frac{C + F + G + A + I + B + D}{180}$

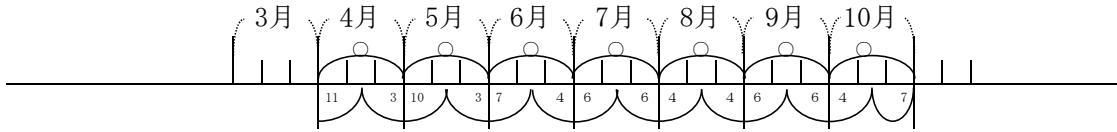
日給者の場合  $W_1 = \frac{C + F + G + A + I + B + D}{180}$

$$W_2 = \frac{C + F + G + A + I + B + D}{\underbrace{94}_{20+18\times 2+8+10+10+10}} \times \frac{70}{100}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合  $W_2$  となる。

[例示] 5 短時間労働者である被保険者以外の被保険者の場合

賃金締切日が毎月 15 日の事業所に 4 月 1 日就職し、10 月 31 日に離職した場合で、完全な賃金が皆無のとき



賃金額 …  $\widehat{\text{就職}}$  H G F E D C B A  $\widehat{\text{離職}}$   
支払基礎日数 … ⑪ 10 ⑩ ⑩ ⑩ ⑩ ⑩ ⑩ ⑨

$$\frac{10}{15} \frac{11}{30}$$

$$\frac{9}{16} \frac{11}{30}$$

[算式] 月給者の場合  $W = \frac{A + H + B + C + D + E + F \times \frac{29}{30}}{180 - (16 + 15 + 30 \times 4)}$

日給者の場合  $W_1 = \frac{A + H + B + C + D + E + F \times \frac{29}{30}}{180}$

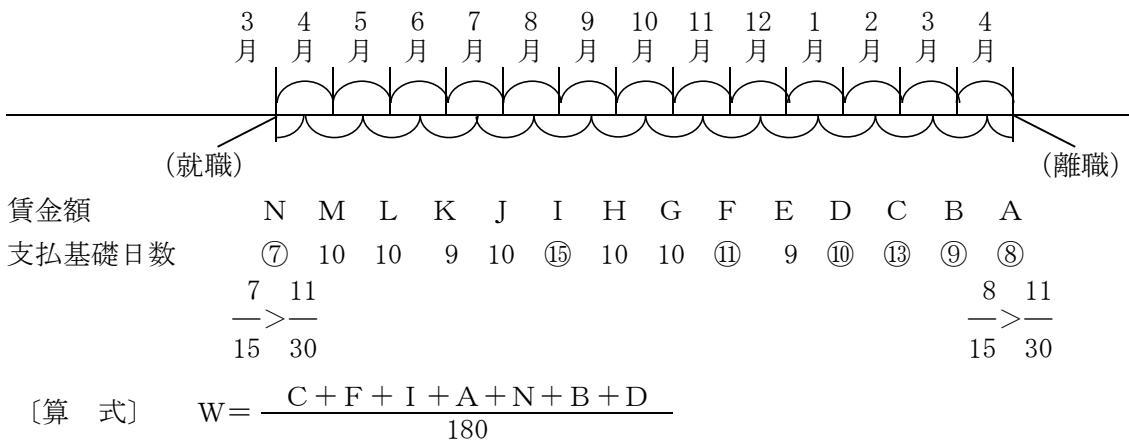
日給者の場合  $W_2 = \frac{A + H + B + C + D + E + F \times \frac{29}{30}}{70} \times \frac{70}{100}$

$\Rightarrow 9 + 11 + 10 \times 4 + 10 \times \frac{29}{30}$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_2$  となる。

〔例示〕6 短時間労働者である被保険者の場合

賃金締切日が毎月 15 日の事業所に 4 月 1 日から翌年の 4 月 30 日まで短時間労働者である被保険者として雇用された場合で、完全な賃金月が 5 以下のとき



**50602 (2) 月給者の場合（離職票-2 ⑫A欄に賃金額が記載されている場合）の計算**

原則（50601 参照）に述べたとおり（50601 例示参照）。

なお、年俸制により賃金額が定められる者についても月給者と同様に取り扱う。各月における賃金支払対象期間及び賃金額が定められている場合は、これによることとなるが、これらについて特段定めがない場合には、各暦月に年俸とされる額の 12 分の 1 の額が支払われるものと取り扱う。

この場合についても、あらかじめ「臨時に支払われる賃金」及び「3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金」の額が定められているのであれば、当該賃金額を除いた額の 12 分の 1 の額が各暦月に支払われたものと取り扱う。

### 50603 (3) 日給者の場合の計算

イ 離職票－2 ⑫B欄のみに賃金額が記載されている日給者の場合

基礎期間に支払われた賃金の総額をその期間中の労働日数（休業手当の基礎となった日、有給休暇日等を含み、賃金の支払の基礎となった日と同様と考える。）で除して得た額の 100 分の 70 と、原則どおり算出した賃金日額とを比較し、いずれか大きいものを賃金日額とする（50601 例示参照）。

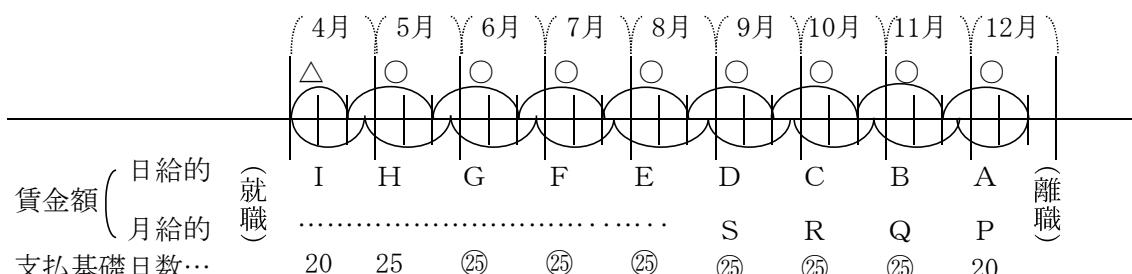
したがって、労働日数が 126 日以上の場合（180 の 100 分の 70 は 126 である。）は、原則どおり計算すればよいこととなる。

ロ 日給者が月給的賃金を併せて受けている場合（同一賃金月について離職票－2 ⑫A B両欄に賃金額が記載されている場合）

基礎期間に支払われた月給的賃金（⑫A欄に記載されているもの）の総額を 180 で除して得た額と、基礎期間に支払われた日給的賃金（⑫B欄に記載されているもの）の総額をその期間の労働日数で除して得た額の 100 分の 70 との合計額（下記の例の  $W_2$ ）を、算出する。これと原則どおり算出された賃金日額（下記の例の  $W_1$ ）とを比較し、いずれか大きいものを賃金日額とする。

ハ なお、受給資格に係る離職の日において短時間労働者である被保険者であった受給資格者又は高年齢受給資格者については、たとえ日給者であっても上記イ及びロの計算方法は適用せず、50601 により計算する。

〔例示〕 賃金締切日が毎月 25 日の事業所に 4 月 1 日就職し、12 月 20 日離職した被保険者（日給者）が日給的賃金のほか 8 月 26 日以降月給的賃金も併せ受けた場合



$$[算式] \quad W_1 = \frac{B + C + D + E + F + G + Q + R + S}{180}$$

$$W_2 = \frac{B + C + D + E + F + G}{150} \times \frac{70}{100} + \frac{Q + R + S}{180}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

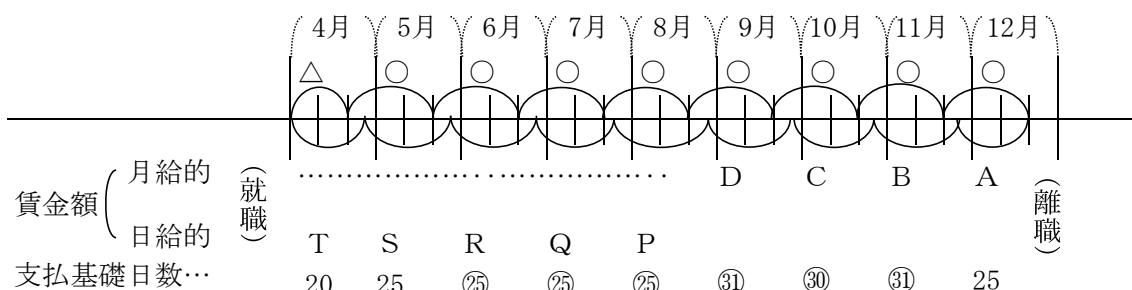
**50604 (4) 賃金形態に変更がある場合（異なる賃金月について離職票－2⑪A・B欄に賃金額が記載されている場合）**

基礎期間の途中において日給制から月給制に賃金形態が変更したような場合には、基礎期間のすべてについて、労働した日若しくは時間によって賃金が算定され、又は出来高払制その他の請負制によって賃金が定められていたものとみなし、前記 50603 のイにより算定するものとする。この場合において、月給制の部分の賃金の支払の基礎となった日数は労働した日数と考える。

ただし、受給資格に係る離職の日において短時間労働者である被保険者であった受給資格者又は高年齢受給資格者については、これを適用せず原則どおり計算する。

なお、賃金形態の変更が賃金締切日の翌日からではない場合であって、直前の賃金締切日の翌日から賃金形態の変更日の前日までの期間及び賃金形態の変更日から直近の賃金締切日まで期間の各期間の合計が満 1 か月であり、当該期間における賃金支払基礎日数のその賃金月の期間の日数に対する割合が 30 分の 11 以上であり、被保険者期間として計算された最後の 6 か月間に含まれるときは当該賃金月を完全な賃金月とみなす。

〔例示〕1 賃金締切日が毎月 25 日の事業所に 4 月 1 日に就職し、12 月 20 日離職した被保険者が、8 月 25 日まで日給的賃金を受け、8 月 26 日以降は月給制に切替えられて賃金を受けた場合



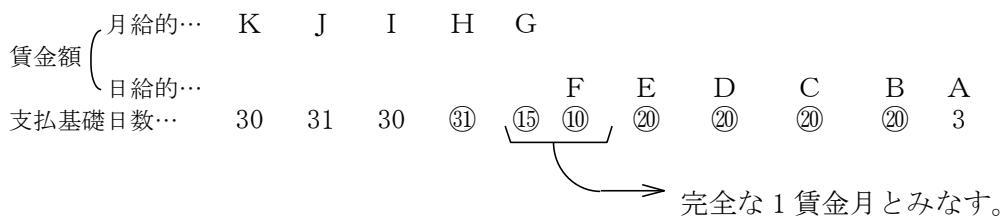
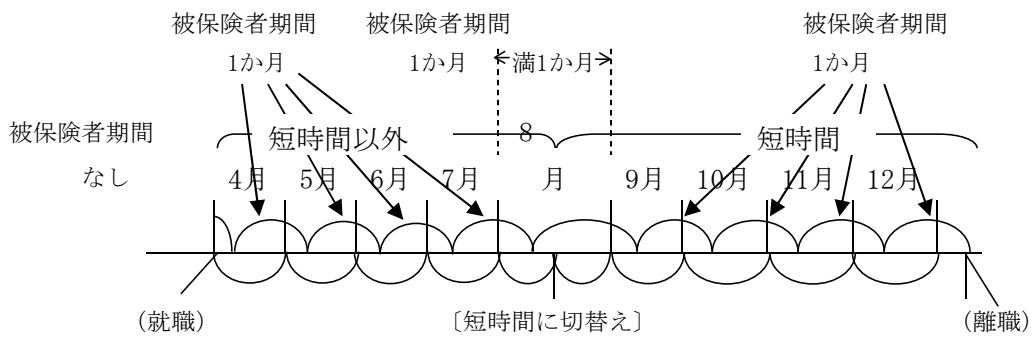
$$[算式] \quad W_1 = \frac{B + C + D + P + Q + R}{180}$$

$$W_2 = \frac{B + C + D + P + Q + R}{167} \times \frac{70}{100}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

〔例示〕2 短時間労働者である被保険者以外の被保険者から短時間労働者である被保険者への切り替えがあったことに伴い賃金形態に変更があった場合

賃金締切日が毎月月末の事業所に4月1日から8月15日までは短時間労働者である被保険者以外の被保険者として月給的賃金を受け、8月16日から翌年の1月10日までは短時間労働者である被保険者として雇用され日給的賃金を受けた場合で、完全な賃金月が6以上のとき

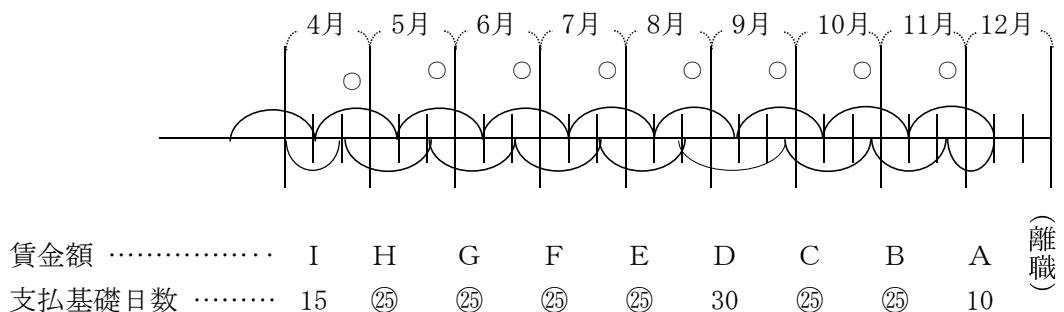


$$[算式] \quad W = \frac{B + C + D + E + F + G + H}{180}$$

### 50605 (5) 賃金締切日の変更の場合

賃金締切日の変更のあった賃金月は、毎月賃金締切日が変わる場合も含め、50601 の口の(+)又は(-)に該当するので、次の 50606 に該当する場合を除き、原則どおり計算すればよいこととなる。

[例示] 1 4月1日に就職し、12月10日に離職した被保険者の賃金締切日が8月までは毎月20日であったものが9月以降は毎月25日に変更された場合



$$[\text{算式}] \quad \text{月給者の場合} \quad W = \frac{B + C + E + F + G + H}{180}$$

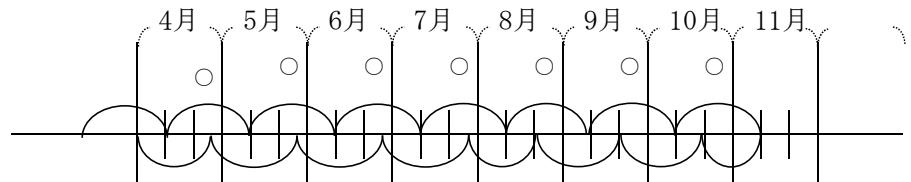
$$\text{日給者の場合} \quad W_1 = \frac{B + C + E + F + G + H}{180}$$

$$W_2 = \frac{B + C + E + F + G + H}{150} \times \frac{70}{100}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

短時間労働者である  
受給資格者又は高年  
齢受給資格者につい  
ては適用されない。

[例示] 2 4月1日に就職し、11月10日に離職した被保険者の賃金締切日が7月までは毎月25日であったものが8月以降は20日に変更された場合



賃金額	.....	H	G	F	E	D	C	B	A	離職
支払基礎日数	.....	20	25	25	25	20	25	25	25	15
		20	11			20	15	11		
		—>—				—>—				
		26	30			26	21	30		

[算式] 月給者の場合  $W = \frac{B + C + E + F + G + A + D \times \frac{9}{26}}{180}$

$180 - (30 \times 5 + 21) \leftarrow$

日給者の場合  $W_1 = \frac{B + C + E + F + G + A + D \times \frac{9}{26}}{180}$

$W_2 = \frac{B + C + E + F + G + A + D \times \frac{9}{26}}{180} \times \frac{70}{100}$

$\rightarrow 25 \times 5 + 15 + 20 \times \frac{9}{26}$

短時間労働者である受給資格者又は高年齢受給資格者についての適用されない。

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

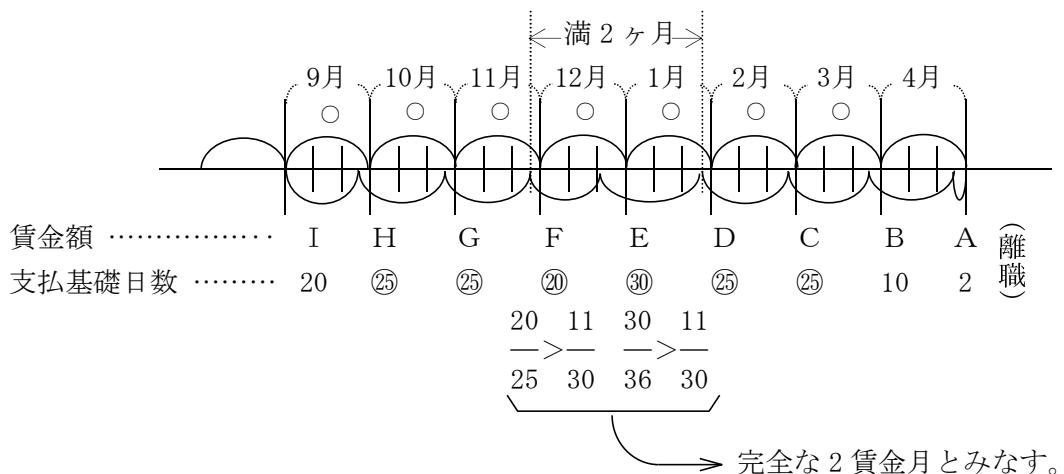
### 50606 (6) 賃金締切日が変更され、元の賃金締切日に戻った場合

イ 賃金締切日が1回限り変更され、次の月からは再び元の賃金締切日に戻った場合であって、当該変更された賃金締切日を含む賃金月及びその直後の賃金月の各期間を合計した期間が満2ヶ月であり、かつ当該賃金月の各々について、各賃金月における賃金支払基礎日数のその賃金月の期間の日数に対する割合が30分の11以上であるときは、当該2賃金月を完全な2賃金月とみなす（〔例示〕1参照）。

この場合において、180で除すべき賃金総額を算定するために、完全な2賃金月とみなされた賃金月のうちの1賃金月に支払われた賃金額を必要とするときは、当該2賃金月に支払われた賃金の合計額を2で除して得た額を完全な1賃金月に支払われた賃金額とみなす（〔例示〕2参照）。

ロ 賃金締切日が2回以上連続して変更され、再び元の賃金締切日に戻った場合であって、当該変更された最初の賃金締切日の賃金月から元の賃金締切日に戻った賃金月までの期間が満6ヶ月以内であり、かつ、当該賃金月の各々について各賃金月における賃金支払基礎日数のその賃金月の期間の日数に対する割合が30分の11以上あり、被保険者期間として計算された最後の6ヶ月間に含まれるときは当該賃金月を完全な賃金月とみなす（〔例示〕3参照）。

〔例示〕1 賃金締切日が毎月25日の事業所に9月1日就職し、4月30日離職した被保険者の賃金締切日が、12月のみ20日に変更され、1月から元の賃金締切日に戻った場合



〔算式〕 月給者の場合  $W = \frac{C + D + E + F + G + H}{180}$

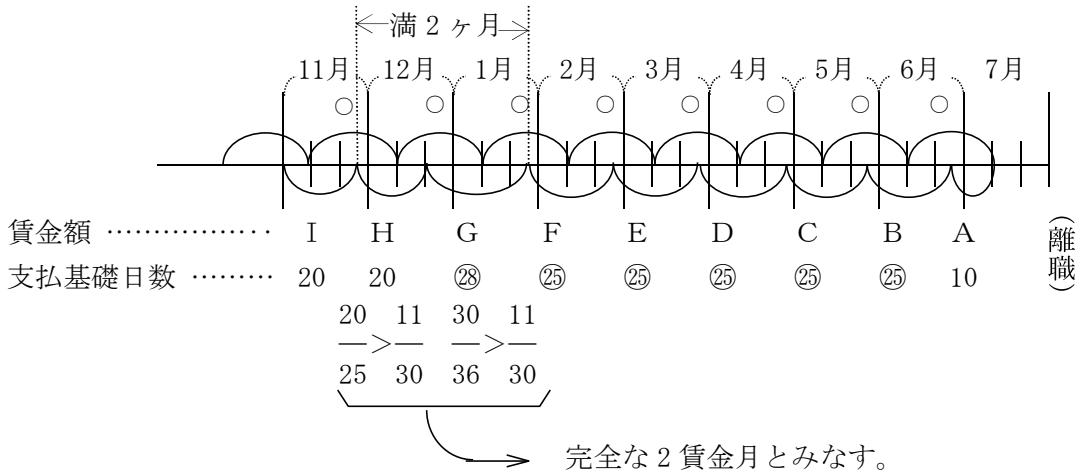
日給者の場合  $W_1 = \frac{C + D + E + F + G + H}{180}$

$W_2 = \frac{C + D + E + F + G + H}{150} \times \frac{70}{100}$

$W_1$ と $W_2$ を比較して大きい方をとる。この場合は $W_1$ となる。

短時間労働者である受給資格者又は高年齢受給資格者の場合には適用されない。

[例示] 2 賃金締切日が毎月 25 日の事業所に 11 月 1 日就職し、7 月 10 日に離職した被保険者の賃金締切日が、12 月のみ 20 日に変更され、1 月から元の賃金締切日に戻った場合



[算式] 月給者の場合  $W = \frac{B + C + D + E + F + \frac{G + H}{2}}{180}$

日給者の場合  $W_1 = \frac{B + C + D + E + F + \frac{G + H}{2}}{180}$

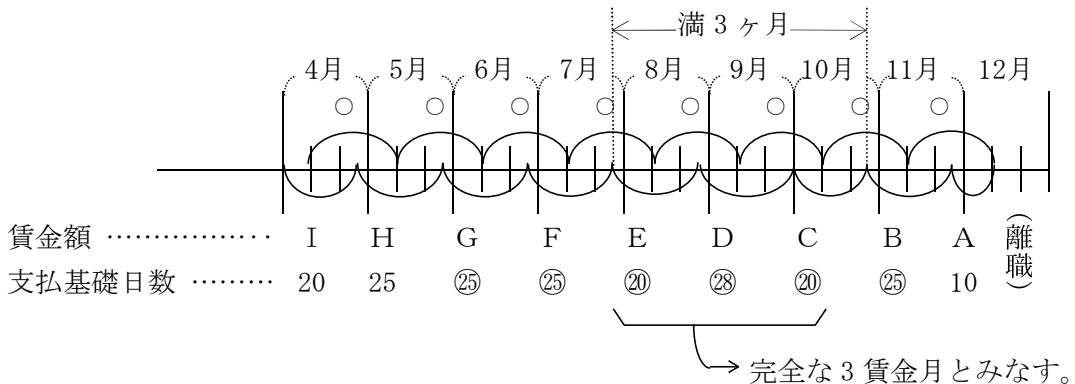
$W_2 = \frac{B + C + D + E + F + \frac{G + H}{2}}{149} \times \frac{70}{100}$

$\rightarrow 25 \times 5 + \frac{28+20}{2}$

短時間労働者  
である受給資  
格者又は高年  
齢受給資格者  
の場合には適  
用されない。

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

〔例示〕3 4月1日に就職し、12月10日に離職した被保険者の賃金締切日が、7月までは毎月25日であったものが8月は20日に9月は末日に変更され、10月からは元の賃金締切日に戻った場合



$$〔算式〕\text{月給者の場合 } W = \frac{B + C + D + E + F + G}{180}$$

$$\text{日給者の場合 } W_1 = \frac{B + C + D + E + F + G}{180}$$

$$W_2 = \frac{B + C + D + E + F + G}{143} \times \frac{70}{100}$$

$W_1$ と $W_2$ を比較して大きい方をとる。この場合 $W_1$ となる。

短時間労働者  
である受給資格者又は高年齢受給資格者の場合には適用されない。

#### 50607 (7) 一般の離職票と短期の離職票により受給資格を決定した場合

一般の離職票と短期の離職票とを提出した者についての受給資格の決定は、50104のハにより行うが、その場合の賃金日額の算定は、2枚以上の離職票があった場合の取扱いに準じて行う。

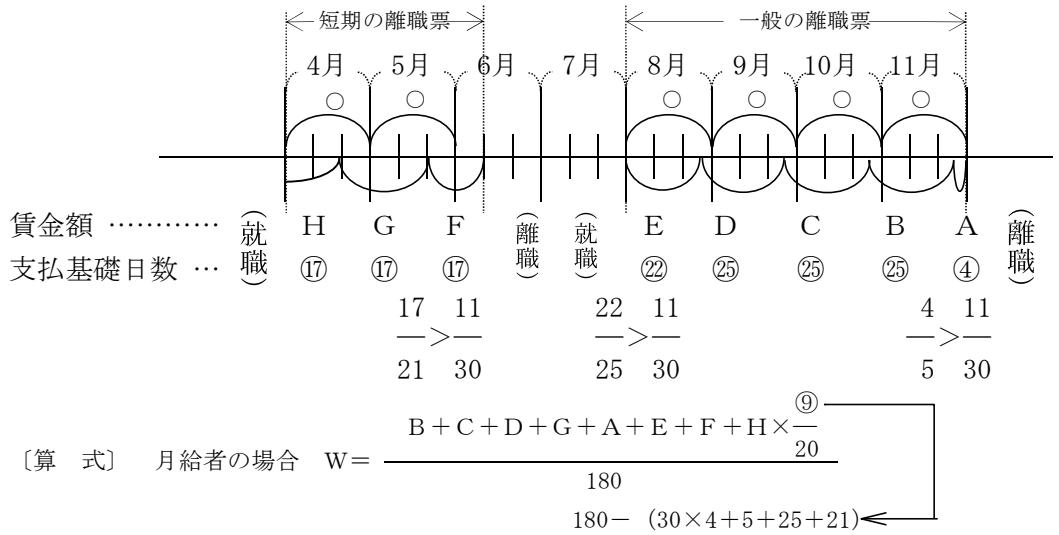
ただし、一般の離職票に係る部分については賃金支払基礎日数が11日以上ある月を、短期の離職票に係る部分については賃金支払基礎日数が11日以上ある月をそれぞれ完全な賃金月として算定する。

なお、完全な賃金月以外の賃金月であって、当該賃金月における賃金支払基礎日数の当該賃金月の期間の日数に対する割合が一般の離職票にあっては30分の11以上であるものと短期の離職票にあっては30分の11以上であるものとは同順位として取り扱う（新しいものからとる。）。

また、一般の離職票と短期の離職票とにより受給資格を決定した場合においては、法第13条の算定対象期間において資格決定離職票に係る被保険者であった期間が180日未満となる場合があることがあるが、その場合には、その期間中に支払われた賃金の総額を180で除して得た額を賃金日額とする。

〔例示〕1 賃金締切日が毎月 20 日の甲事業所に短期雇用特例被保険者として 4 月 1 日に就職、6 月 10 日離職し、賃金締切日が毎月 25 日の乙事業所に一般被保険者として 8 月 1 日に就職し、11 月 30 日に離職した場合

(資格決定離職票に係る被保険者であった期間  $\geq 180$  日)



$$\text{日給者の場合 } W_1 = \frac{B + C + D + G + A + E + F + H \times \frac{9}{20}}{180}$$

$$W_2 = \frac{B + C + D + G + A + E + F + H \times \frac{9}{20}}{143} \times \frac{70}{100}$$

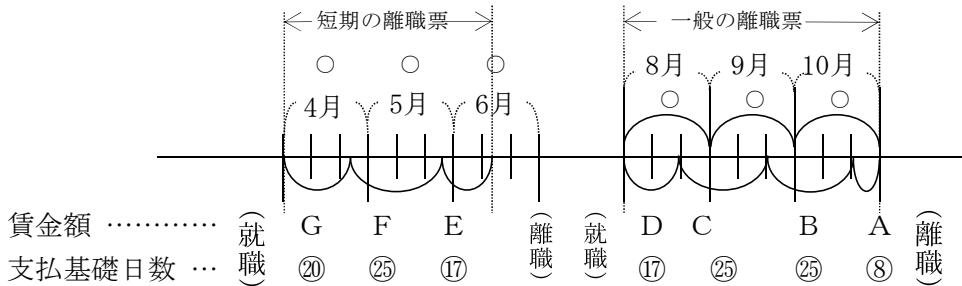
$$\Rightarrow 25 \times 3 + 17 + 4 + 22 + 17 + 17 \times \frac{9}{20}$$

} 短時間労働者である受給資格者については適用されない。

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

〔例示〕2 賃金締切日が毎月 25 日の甲事業所に短期雇用特例被保険者として 4 月 1 日に就職、6 月 15 日に離職し、賃金締切日が毎月 20 日の乙事業所に一般被保険者として 8 月 1 日に就職、10 月 31 日に離職した場合

(資格決定離職票に係る被保険者であった期間 < 180 日)



$$[\text{算式}] \quad \text{月給者の場合} \quad W = \frac{A + B + C + D + E + F + G}{180}$$

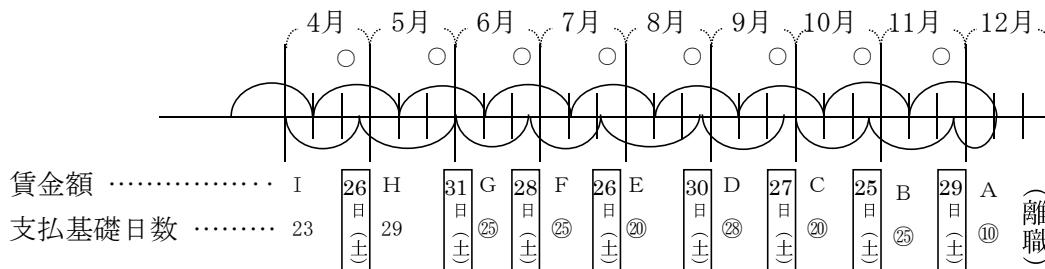
$$\left. \begin{array}{l} \text{日給者の場合} \quad W_1 = \frac{A + B + C + D + E + F + G}{180} \\ W_2 = \frac{A + B + C + D + E + F + G}{\boxed{137}} \times \frac{70}{100} \\ \qquad \qquad \qquad \boxed{8 + 25 \times 2 + 17 \times 2 + 25 + 20} \end{array} \right\} \begin{array}{l} \text{短時間労働者である受給資格者について} \\ \text{は適用されない。} \end{array}$$

W<sub>1</sub> と W<sub>2</sub> を比較して大きい方をとる。この場合は W<sub>1</sub> となる。

### 50608 (8) 週払の場合

週払（賃金の支払いが毎週1回とされている場合をいう。）の場合は、基礎期間においてほとんど完全な賃金月がないものと考えられるので、すべて50601の口の(八)又は(二)の賃金月とみなすこととし、原則に従って計算する。

[例示] 賃金締切日が毎週土曜日の事業所に4月1日に就職し、12月10日離職した場合



〔算式〕 月給者又は週給者（賃金の主たる部分が週によって定められている者をいう。）

$$W = \frac{A + B + C + D + E + F + G \times \frac{15}{28}}{180}$$

$\left[ 180 - 165 \{11 (12月10日 \rightarrow 11月30日) + 35 (11月29日 \rightarrow 10月26日) + 28 (10月25日 \rightarrow 9月28日) + 28 (9月27日 \rightarrow 8月31日) + 35 (8月30日 \rightarrow 7月27日) + 28 (7月26日 \rightarrow 6月29日) \} \right]$

日給者の場合  $W_1 = \frac{A + B + C + D + E + F + G \times \frac{15}{28}}{180}$

$W_2 = \frac{A + B + C + D + E + F + G \times \frac{15}{28}}{150} \times \frac{70}{100}$

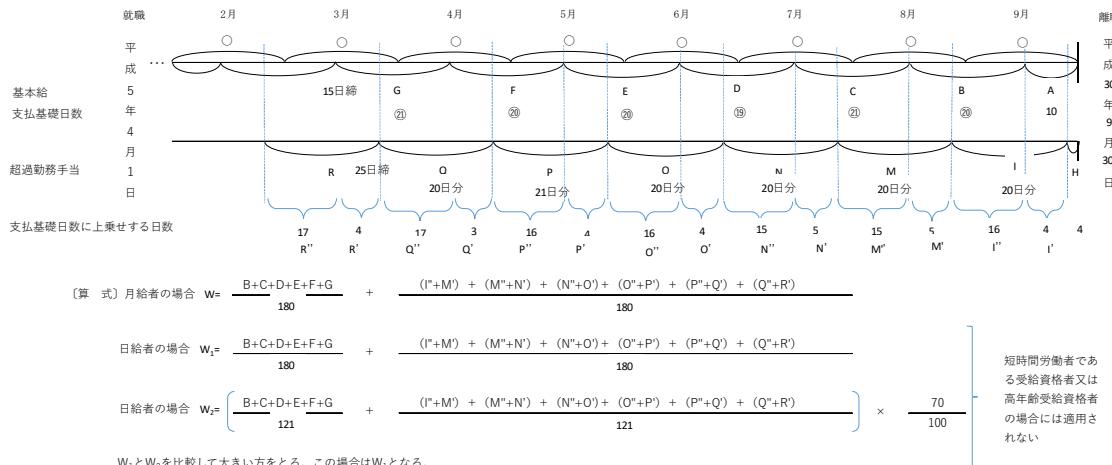
} 短時間労働者である受給資格者又は高年齢受給資格者について適用されない。

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

### 50608-2 (8-2) 基本給と賃金締切日が異なる給与がある場合の取扱い

最後の完全な6賃金月の被保険者期間の労働の対価として支払われるべき賃金が基本手当算定の基礎となる賃金である（50451のイ）。このため、欠勤や超過勤務があり、これらに係る欠勤控除や超過勤務手当が基本給と別途の支払いとなる場合であっても、離職証明書には実際の欠勤や超過勤務があった月の賃金として計上すべきものである。

〔例示〕 基本給と賃金締切日が異なる給与がある場合の取扱い



**50609 (9) 未払賃金がある場合**

未払賃金のある月については、未払額を含めて算定する。この場合次の点に留意する。

なお、未払賃金とは、支払義務の確定した賃金が所定の支払日を過ぎてもなお支払われないものをいう。

イ 未払額の認定に当たっては、当該労働者の稼動実績、過去の賃金額等に基づいて確實と認められるものを認定し、事業主又は労働者が未払賃金であると称する場合であってもその算定基礎の明確でないものは、未払額として認定しない（21454 イ（ニ）g 参照）。

ロ 離職後において、未払額として認定した額を超えて未払賃金が支払われた場合には、再計算を行う。

**50610 (10) 特別の賃金がある場合**

イ 特別の賃金がある場合は、法第13条の算定対象期間において、法第14条（第1項ただし書を含む。）の規定により被保険者期間として計算された最後の6か月（以下「特別賃金算定期間」という。）に支払われた特別の賃金の総額を180で除して得た額と、これ以外の賃金について前記50601～50609により得た額との合算額をもって賃金日額とする。

なお、この場合において、特別の賃金以外の賃金についても一定期間に支払われた賃金の総額を180で除すこととしている場合には、特別の賃金の総額とそれ以外の賃金の総額とを合算した後、その合計額を180で除すこととする。

ロ 2枚以上の離職票の提出があった場合も上記イと同様である。

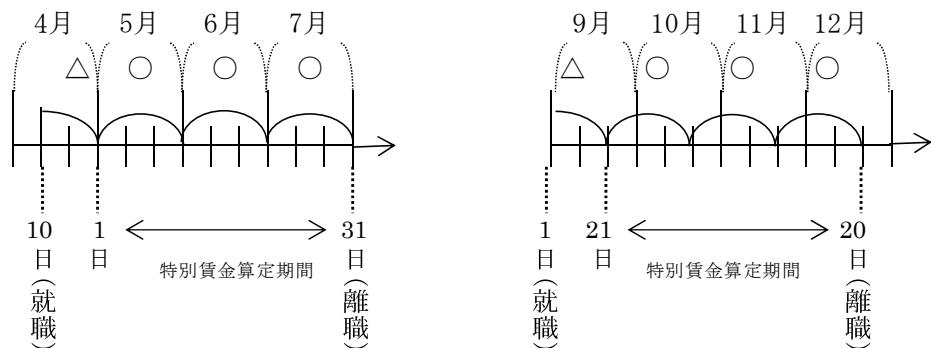
なお、被保険者期間の2分の1か月として計算された期間を加算して受給資格を得た場合における特別賃金算定期間の6か月の計算は、次の（イ）、（ロ）の順序により、かつ、（イ）、（ロ）の中では新しい被保険者期間として計算された月から取り上げる。

この場合、被保険者期間2分の1か月として計算された期間については、実日数により計算した上、それらの端数の期間が合算して30日に達すれば、1か月とする（例示1、2参照）。

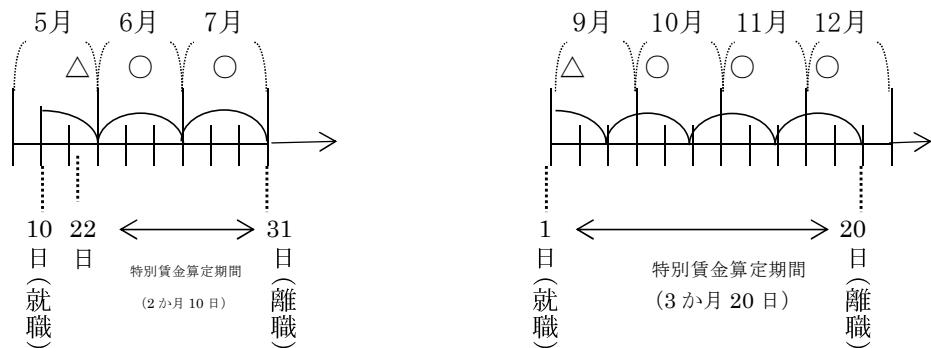
（イ） 被保険者期間1か月として計算された期間

（ロ） 被保険者期間2分の1か月として計算された期間

[例示] 1



[例示] 2



#### 50611 (11) 賃金日額の算定が困難な場合又は賃金日額とすることが適当でないと認められる場合

賃金日額の算定が困難な場合又は賃金日額とすることが適当でないと認められる場合には、厚生労働大臣が定めるところにより算定する額を賃金日額とすることとされている（法第17条第3項）。具体的には、昭和50年労働省告示第8号「厚生労働大臣が定める賃金日額の算定の方法を定める告示」（以下「告示」という。）によって定められている。

このうち、法第17条第3項及び告示第8条の「賃金日額とすることが適当でないと認められる場合」の運用については、勤務時間短縮措置等適用時の賃金日額算定の特例及び緊急対応型ワークシェアリング制度導入時の賃金日額算定の特例に該当する場合（50651～50690参照）を除いて、次のイ及びロのそれぞれ(イ)に該当する場合を「適当でないと認められる場合」とし、この場合の賃金日額の算定はそれぞれ(ロ)に掲げる方法により行う。

##### イ 休業手当が支払われた日がある場合の取扱い

- (イ) 法第17条第1項に規定する6か月（50601において賃金日額の算定の基礎とされる賃金月（以下「算定基礎賃金月」という。）とする。）において、事業主の責めに帰すべき理由による休業（労働者が当該事業所において所定労働日に労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、当該所定労働日の全一日にわたり又は所定労働時間の一部について労働することができない状態をいう。）が実施され、労働基準法第26条の規定による手当（一部の時間休業した日に

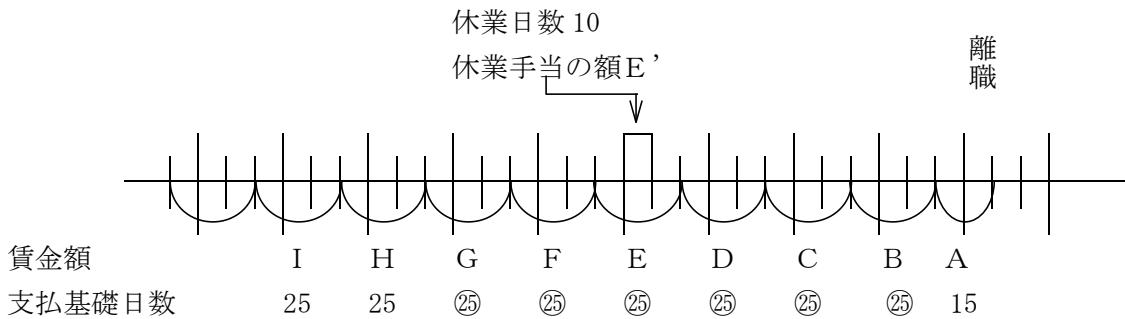
ついて、実労働時間に対応する賃金として事業主に平均賃金の6割以上の支払義務が生ずる場合に、これに更に加算して支払われるものはこの手当に該当しない。以下「休業手当」という。)が支払われた日がある場合

ただし、算定基礎賃金月の全期間にわたって休業手当が支払われている場合であって、算定基礎賃金月へ引き続く休業の開始直前6か月(以下「休業開始直前6か月」という。)に係る賃金日額が、算定基礎賃金月に係る賃金日額以下であるとき又は休業開始直前6か月が離職の日以前4年間(最後に被保険者となった日が離職の日以前4年間内にある場合は、当該被保険者となった日から離職の日までの期間)内にないときは「適当でないと認められる場合」に該当しない。

また、算定基礎賃金月に休業手当が支払われている場合であって、当該休業手当を含めた賃金額を原則どおりの算定方法により算定した賃金日額と(ロ)に掲げる方法により算定した賃金日額を比較し、原則どおりの算定方法により算定した賃金日額が大きいときは「適當でないと認められる場合」に該当しない。

(ロ) a (イ)のうち休業手当の支払われた期間が算定基礎賃金月未満である場合における賃金日額は、算定基礎賃金月に支払われた特別の賃金以外の賃金の総額（賃金が労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められている者（以下「日給者等」という。）に月、週その他一定の期間に応じて支払われる賃金（以下「月給的賃金」という。）を除く。）から休業手当の額を控除した額を 180 日（日給者等については、賃金支払基礎日数）から当該休業手当の支払われた日数（以下「休業日数」という。）を控除した日数で除して得た額に 180（日給者等については、賃金支払基礎日数）を乗じて得た額と特別の賃金及び日給者等に支払われる月給的賃金との合計額（以下「通常賃金総額」という。）を算出し、当該通常賃金総額について、法第 17 条第 1 項又は第 2 項の規定（以下「算定根拠規定」という。）の例により算定した額とする。

〔例示〕 1



$$[算式] \text{ 月給者の場合 } W = \left\{ \frac{(B + C + D + E + F + G) - E'}{180 - 10} \times 180 \right\} \times \frac{1}{180}$$

$$\text{日給者の場合 } W_1 = \left\{ \frac{(B + C + D + E + F + G) - E'}{150 - 10} \times 150 \right\} \times \frac{1}{180}$$

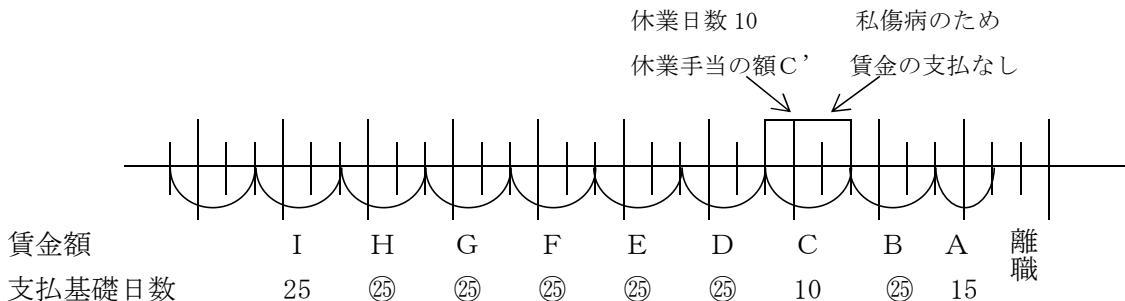
$$W_2 = \left\{ \frac{(B + C + D + E + F + G) - E'}{150 - 10} \times 150 \right\} \times \frac{1}{150} \times \frac{70}{100}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

なお、特別の賃金がある場合は、50610 参照。

〔例示〕2

休業手当が支払われた日が、算定基礎賃金月に属していない場合



休業手当が支払われた日が、算定基礎賃金月に属していないことにより、「適当でないと認められる場合」に該当しない。

したがって、50601 により賃金日額の算定を行う。

長期の休業により、離職票の「⑬備考」欄に「全休業」と記載された賃金であって、その期間が満 1 か月である場合は、当該賃金月における休業日数を 30 日、それ以外の賃金月である場合は、当該賃金月の実日数を休業日数として(回)により計算すること。

ただし、「全休業」と記載されている場合であっても、賃金日額の算定基礎賃金月に属さない月があるので留意する。

また、離職票の「⑬備考」欄に「休業期間中の所定休日」と表示のうえ記載された所定休日数がある場合は、休業手当の支払われた日数に当該休日数を加えた日数を休業日数として(回)により計算すること。なお、当該加えた日数が 30 日を超える場合については、30 日とする。

なお、この取扱いは、月間全部を拘束する意味の月給者以外の月給者についても同様とするが、それ以外の日給者等についてはこの取扱いを行わず、休業実日数によるものであること。

b (イ)のうち休業手当の支払われた期間が算定基礎賃金月の全期間にわたっている場合における賃金日額は、休業開始直前 6 か月に支払われた賃金の総額について、算定根拠規定の例により算定した額とする。

ロ 疾病、負傷等の理由により通常の勤務をすることができなかつた日がある場合の取扱い

(イ) 算定基礎賃金月において、疾病、負傷又は則第 18 条各号に掲げる理由（50152（受給要件の緩和が認められる理由）参照）（以下「事故」という。）により通常の勤務をすることができなかつた日が 30 日以上引き続く期間（50601 により算定の基礎とされる賃金月が順次に接続するものとみなし算定する。）があり、算定根拠規定に基づき算定した賃金日額が、事故により通常の勤務をすることができなかつた日を休業手当の支払われた日と、当該事故により通常の勤務をすることができなかつた日について支払われた賃金を休業手当とみなしてイの(回)の a と同様の方法により算出した通常賃金総額又はイの(回)の b と同様の方法により算出した賃金の総額について算定根拠規定の例により算出した賃金日額の 100 分の 70 未満である場合

ただし、事故により通常の勤務をすることができなかつた期間が、算定基礎賃金月の全期

間にわたっている場合であって、算定基礎賃金月へ引き続く事故の発生直前 6か月（以下「事故発生直前 6か月」という。）が、離職の日以前 4年間（最後に被保険者となった日が離職の日以前 4年間内にある場合は、当該被保険者となった日から離職の日までの期間）内にないときは「適当でないと認められる場合」に該当しない。

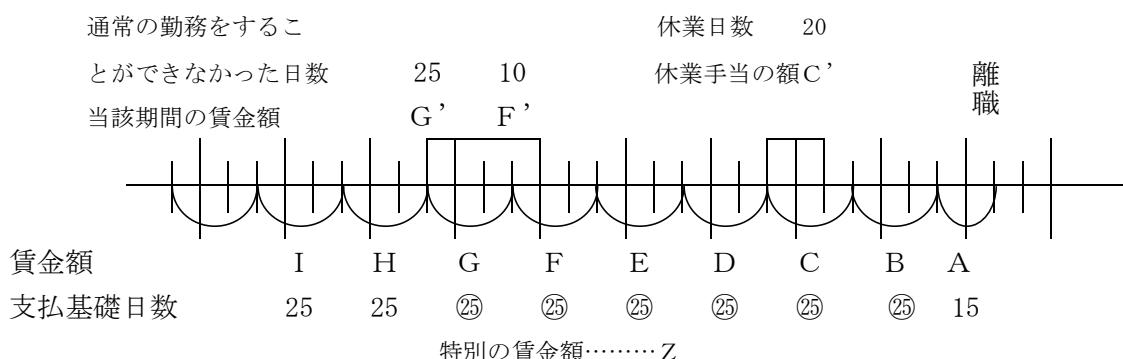
(ロ) a (イ)のうち事故の期間が算定基礎賃金月の全期間にわたっていない場合における賃金日額は、(イ)の通常賃金総額について算定根拠規定の例により算定した賃金日額の 100 分の 70 に相当する額とする。

b (イ)のうち事故の期間が算定基礎賃金月の全期間にわたっている場合における賃金日額は、事故発生直前 6か月に支払われた賃金の総額について、算定根拠規定の例により算定した額の 100 分の 70 に相当する額とする。

ハ イの(イ)とロの(イ)の双方に該当する場合の取扱い

(イ) 双方の事由に係る期間が算定基礎賃金月未満である場合は、次の算式により賃金日額を算定する。

### [例示]



### [算 式]

月給者の場合

$$W_1 = \left\{ \frac{(B+C+D+E+F+G) - C'}{180-20} \times 180 \right\} \times \frac{1}{180} + (Z \times \frac{1}{180})$$

$$W_2 = \left\{ \frac{\frac{(B+C+D+E+F+G) - C'}{180-20} \times 180 - (F' + G')}{180 - (25+10)} \times 180 \right\} \times \frac{1}{180} + (Z \times \frac{1}{180})$$

$W_1$  と  $W_2 \times 100$  分の 70 を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

(注) 通常の勤務をすることができなかった日数が 54 日以下の場合には常に  $W_1$  の方が  $W_2 \times 100$  分の 70 以上となるので、 $W_1$ だけを計算すればよい。また 55 日以上の場合には、 $W_1 W_2$  の両方を計算して、大小を比較する必要がある。

日給者の場合

$$① W_1 = \left\{ \frac{(B+C+D+E+F+G) - C'}{150-20} \times 150 \right\} \times \frac{1}{180} + (Z \times \frac{1}{180})$$

$$W_2 = \left\{ \frac{(B+C+D+E+F+G) - C'}{150-20} \times 150 \right\} \times \frac{1}{150} \times \frac{70}{100} + (Z \times \frac{1}{180})$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

(注) 労働日数が 126 日以上の場合は、 $W_1$  と  $W_2$  とが等しいか  $W_1$  の方が  $W_2$  より大きく、125 日以下の場合は  $W_2$  の方が  $W_1$  より大きくなる。

$$② W_3 = \left\{ \frac{\frac{(B+C+D+E+F+G) - C'}{150-20} \times 150 - (F' + G')}{150 - (25+10)} \times 150 \right\} \times \frac{1}{180} + (Z \times \frac{1}{180})$$

$$W_4 = \left\{ \frac{\frac{(B+C+D+E+F+G) - C'}{150-20} \times 150 - (F' + G')}{150 - (25+10)} \times 150 \right\} \times \frac{1}{150} \times \frac{70}{100} + (Z \times \frac{1}{180})$$

$W_3$  と  $W_4$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_3$  となる。

(注) 労働日数が 126 日以上の場合は、 $W_3$  の方が  $W_4$  より大きく 125 日以下の場合は、 $W_4$  の方が  $W_3$  より大きくなる。

③  $W_1$  と  $W_3 \times 100$  分の 70 を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

(注) 通常の勤務をすることができなかつた日数が、労働日数の 10 分の 3 以下である場合は、労働日数が 126 日以上ならば  $W_1$  と  $W_3 \times 100$  分の 70 が等しいか  $W_1$  の方が  $W_3 \times 100$  分の 70 より大きくなり、労働日数が 125 日以下ならば  $W_2$  と  $W_4 \times 100$  分の 70 が等しいか  $W_2$  の方が  $W_4 \times 100$  分の 70 より大きくなる。

また、10 分の 3 を超える場合は、労働日数が 126 日以上ならば  $W_1$  と  $W_3 \times 100$  分の 70、125 日以下ならば  $W_2$  と  $W_4 \times 100$  分の 70 をそれぞれ計算し、大小を比較する必要がある。

(口) 双方の事由に係る期間が算定基礎賃金月の全期間にわたっている場合は、次の算式により賃金日額を計算する。

$$W = \frac{C}{180} \times \left( \frac{A}{A+B} + \frac{B}{A+B} \times \frac{70}{100} \right) + Z \times \frac{1}{180}$$

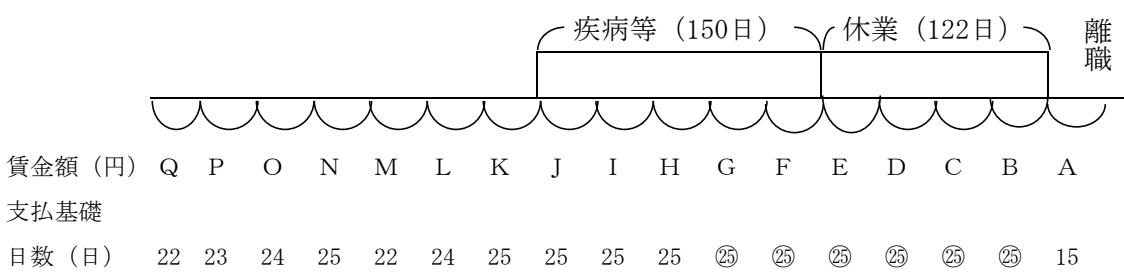
休業等の全期間のうち休業の期間の合計……………A (日)

休業等の全期間のうち疾病等の期間の合計……………B (日)

休業等開始直前 6 か月に支払われた賃金の総額……………C (円)

特別の賃金額……………Z (円)

[例示]



$$[算式] \quad W = \frac{K+L+M+N+O+P}{180} \times \left( \frac{122}{122+150} + \frac{150}{122+150} \times \frac{70}{100} \right) + Z \times \frac{1}{180}$$

(ア) 以上をまとめると、次のとおりとなる。

a 労働日数が 126 日以上の場合

(ア) 通常の勤務をすることができなかった日数が労働日数の 10 分の 3 以下

$W_1$

(イ) 通常の勤務をすることができなかった日数が労働日数の 10 分の 3 を超える

$W_1$  と  $W_3 \times 100$  分の 70 を比較して大きい方

b 労働日数が 125 日以下の場合

(ア) 通常の勤務をすることができなかった日数が労働日数の 10 分の 3 以下

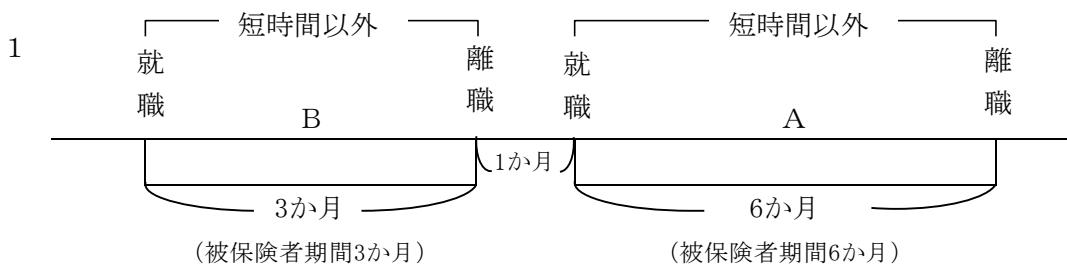
$W_2$

(イ) 通常の勤務をすることができなかった日数が労働日数の 10 分の 3 を超える

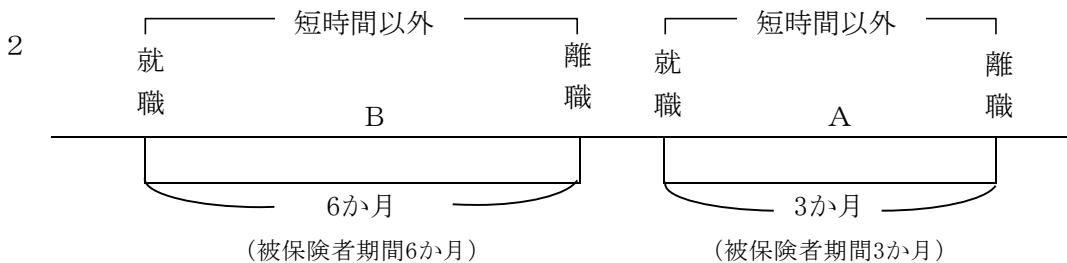
$W_2$  と  $W_4 \times 100$  分の 70 を比較して大きい方

#### 50612 (12) 2枚の離職票の提出があった場合の賃金日額の算定方法

イ 賃金日額は、受給資格に係る離職の日において、当該受給資格者の算定対象期間に支払われた賃金に基づいて算定することとなっているので、下図 1 の場合はA、Bの2枚の離職票に基づいて算定し、下図 2 の場合はAの離職票の3か月とBの離職票の直近の3か月とにより算定する。



なお、当然Aの離職票において完全な賃金月が6以上である場合は、Aの離職票に基づいて算定。



ロ 2枚以上の離職票の提出のあった場合の特別の賃金の算定期間の計算については、50610 の口参考。

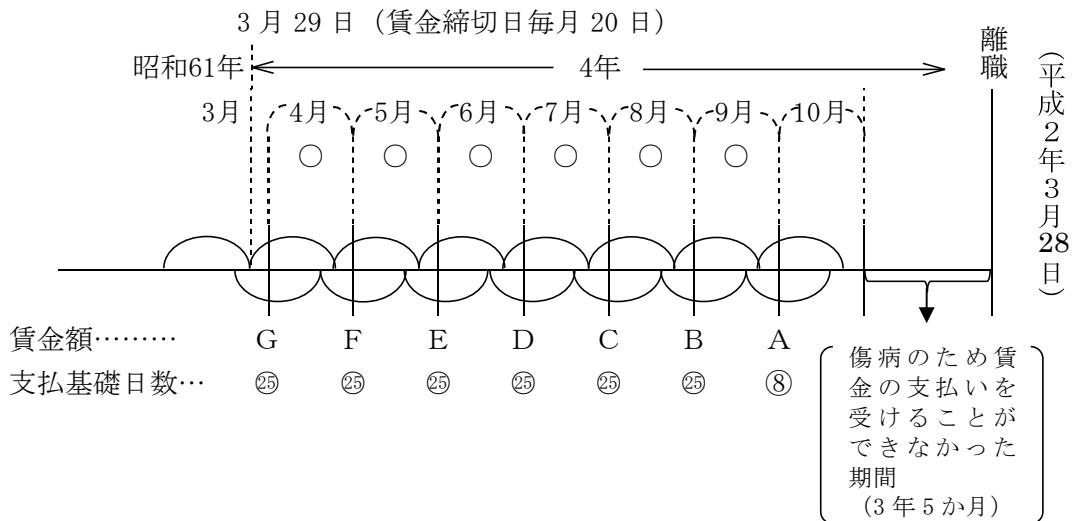
#### 50613 (13) 賃金日額の算定を行う場合のその他の留意事項

イ 賃金計算の未処理のため、賃金の支払い状況等の欄に離職日の属する月等の賃金に係る記載が行えない場合については、原則、21455(5)「雇用保険被保険者離職証明書についての注意」2(10)のとおりであるが、賃金計算の未処理によりやむを得ず、離職日の属する月等の賃金に係る記載がなされていない離職票が提出されている場合であって、初回の認定日に至っても引き続き賃金計算が未処理のため離職証明書の最後の完全な6賃金月の賃金額が確認できない、かつ本人が早期の支給を望むときは、いったん最後の完全な6賃金月から賃金計算の未処理に係る賃金月を除いた期間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額を賃金日額として便宜的に支給処理を行った上で、賃金計算の処理後、離職日の属する月等の賃金額を確認し、必要に応じて追給処理等を行う。

なお、本手続を行う際には、受給資格者証の「離職時賃金日額」「基本手当日額」欄に「仮@」を押す、受給資格通知の特記事項欄に仮の離職時賃金日額及び基本手当日額である旨の説明を入力するなど、今後変更がありうることがわかるよう示すこと。

ロ 賃金日額は法第13条の算定期間に支払われた賃金額について算定しなければならないので、下図のような場合、賃金額Gについては、3月29日以降に支払われた賃金額のみを算定期間とすべきであり、賃金額Gすべてを算定期間の対象に含めることができないので、賃金額Gの支払われた賃金月は完全な賃金月以外の賃金月と考えG×30分の23を算定期間の賃金に含める。

[例示] 短時間労働者である被保険者以外の被保険者の場合



$$[算式] \text{ 月給者の場合 } W = \frac{B + C + D + E + F + G \times \frac{23}{30} + A \times \frac{7}{30}}{180} \rightarrow 180 - (30 \times 5 + 23)$$

$$\left. \begin{aligned} \text{日給者の場合 } W_1 &= \frac{B + C + D + E + F + G \times \frac{23}{30} + A \times \frac{7}{30}}{180} \\ W_2 &= \frac{B + C + D + E + F + G \times \frac{23}{30} + A \times \frac{7}{30}}{25 \times 5 + 25 \times \frac{23}{30} + 8 \times \frac{7}{30}} \times \frac{70}{100} \end{aligned} \right\}$$

短時間労働者である受給資格者又は高齢受給資格者について適用されない。

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

#### 50614 (14) 船員に係る賃金日額の算定の特例 (平成21年厚生労働省告示第537号)

イ 被保険者であった者が「船員」の場合は、乗船時・下船時等で大きく変動する賃金が定められている場合が多いいため、こうした賃金が定められている船員については（通常の場合のように 180 日分での算定を行うのではなく、）原則として、法第 13 条の算定対象期間において被保険者期間として計算された最後の 12 か月間（360 日間）を上限として、当該期間に支払われた賃金の総額を当該期間の日数で除したものを賃金日額とする（平成 21 年厚生労働省告示第 537 号）。

□ このため、具体的な算定方法としては以下のとおり取扱うものであるので留意すること。

※ 基本的な考え方としては、(最低でも) 180 日分以上を対象期間として算定するものとし、

- ① 算定対象期間内に、「船員である被保険者であった期間」が 12 か月以上ある場合については、船員である「一の被保険者であった期間」について 12 か月分 (360 日分) を（上限として）算定対象期間とすること（下記(イ)及び(ロ)）。
- ② 「船員である被保険者であった期間」が 12 か月未満である場合（360 日分の算定ができない場合）については、当該「船員である被保険者であった期間」全体を算定対象期間とすること（「一の被保険者であった期間」において 180 日分以上の算定が可能な場合：下記(ハ)）。
- ③ 「船員である被保険者であった期間」が 12 か月未満である場合（360 日分の算定ができない場合）であって、「一の被保険者であった期間」において 180 日分以上の算定ができない場合は、これ以前の被保険者であった期間を含め算定対象とすること（複数の事業主の下における「船員である被保険者であった期間」を途中で区切ることがない範囲で加算していく、360 日分を上限として算定）（下記(二字)）。
- ④ 「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が混在する場合については、「船員である被保険者であった期間」については（上記の方法に則り、）途中で区切ることがない範囲で加算していく、180 日分以上（上限は 360 日分）を対象期間として算定を行う（下記(ホ)）。
- ⑤ 直近の「一の被保険者であった期間」だけでは 180 日分以上の算定ができない場合で、かつ、当該期間以前の（船員の）被保険者であった期間を算入すると、上限 360 日分を超える場合にあっては、上限 360 日まで加算して算定を行う（下記(ハ)）。

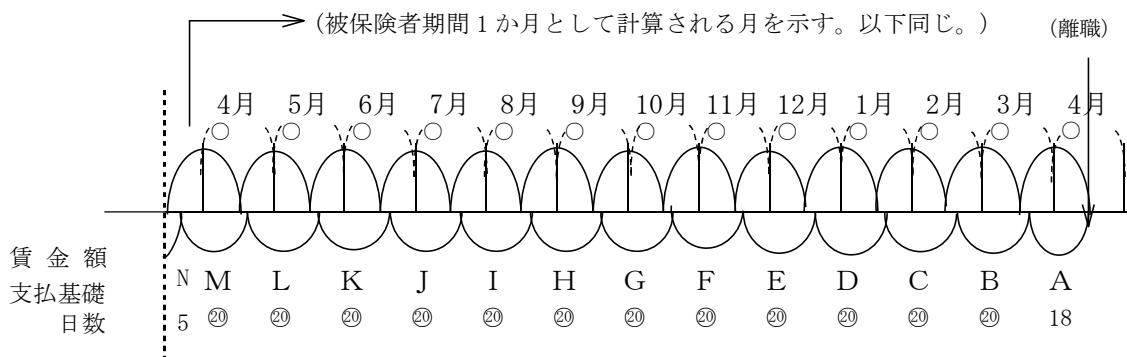
※ これらの賃金日額の算定の特例は、「基本となるべき固定給のほか、船舶に乗り組むこと、船舶の就航区域、船積貨物の種類等により変動がある賃金が定められている船員」について適用されるものであり、こうした変動する賃金が定められていない船員に係る「被保険者であった期間」については、通常どおりの算定方法により賃金日額を算定する（下記ハ参照）。

- (イ) 完全な賃金月が 12 か月以上ある場合には、通常の算定方法と同様に、最後の完全な 12 賃金

月に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の総額を360で除して得た額を賃金日額とする（例示1参照）。

（例示1） 船員である被保険者について、完全な賃金月が12か月以上ある場合

賃金締切日が毎月20日の事業所（船舶所有者）に3月に就職、翌年4月15日に離職した場合



$$[算式] \text{ 月給者の場合 } W = \frac{(B+C+D+E+F+G+H+I+J+K+L+M)}{360}$$

$$\text{日給者の場合 } W_1 = \frac{(B+C+D+E+F+G+H+I+J+K+L+M)}{360}$$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+E+F+G+H+I+J+K+L+M)}{240}$$

$$\times \frac{70}{100}$$

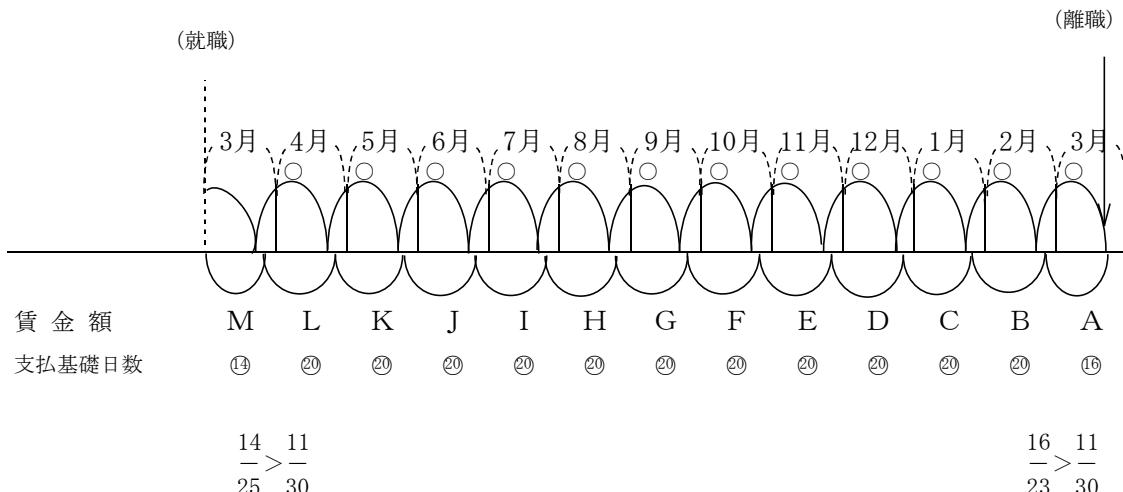
$W_1$ と $W_2$ を比較して大きい方をとる。この場合は $W_1$ となる。

※ 「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を360で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(n) 完全な賃金月が12か月に満たない場合には、50601の口に掲げる方法と同様の方法により360日に達するまでの期間を算定対象とし、当該期間に対応する賃金の総額を360で除して得た額を賃金日額とする（例示2参照）。

(例示2) 船員である被保険者について、完全な賃金月が12か月に満たない場合

賃金締切日が毎月25日の事業所(船舶所有者)において3月1日に就職、翌年3月20日に離職した場合



[算式] 月給者の場合  $W = \frac{(B+C+D+E+F+G+H+I+J+K+L + A + M \times \frac{7}{25})}{360}$

日給者の場合  $W_1 = \frac{(B+C+D+E+F+G+H+I+J+K+L + A + M \times \frac{7}{25})}{360}$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+E+F+G+H+I+J+K+L + A + M \times \frac{7}{25})}{(20 \times 11 + 16 + 14 \times 7/25) \times \frac{70}{100}}$$

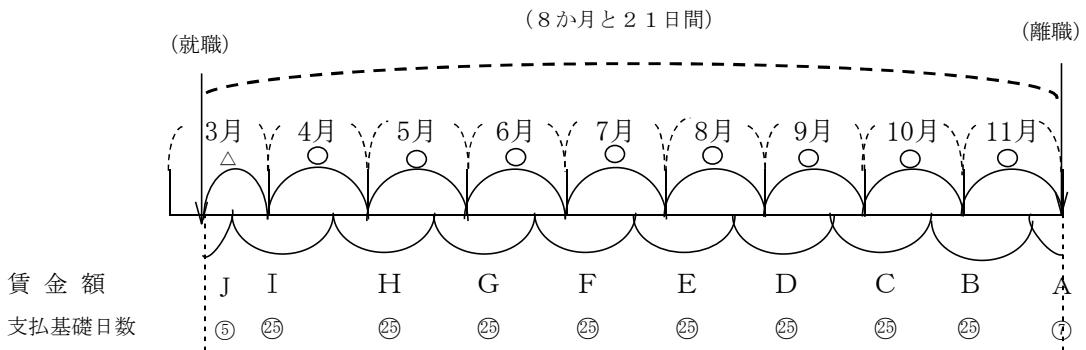
$W_1$ と $W_2$ を比較して大きい方をとる。この場合は $W_1$ となる。

※ 「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を360で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

- (ハ) 「船員である被保険者であった期間」がそもそも12か月に満たない場合(上記(イ)、(ロ)によって算定できないが、180日分以上の算定が可能な場合)については、50601のロの(イ)、(ロ)、(ハ)に該当するものを全て加算し、当該期間の日数(1か月を30日として計算し、1か月に満たない期間は実日数で計算する。)で除したもの賃金日額とする。

(例示3) 船員である被保険者であった期間がそもそも12か月に満たない場合（180日分以上の算定が可能な場合）

賃金締切日が毎月20日の事業所（船舶所有者）において3月11日に就職、11月30日に離職した場合



$$[算式] \text{ 月給者の場合 } W = \frac{(B + C + D + E + F + G + H + I + A + J)}{260}$$

$(30 \times 8 + 10 + 10) \leftarrow$

(A) (J)

$$\text{日給者の場合 } W_1 = \frac{(B + C + D + E + F + G + H + I + A + J)}{260}$$

$$W_2 = \frac{(B + C + D + E + F + G + H + I + A + J)}{212}$$

$(25 \times 8 + 7 + 5) \leftarrow$

(A) (J)  $\times \frac{70}{100}$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を260で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

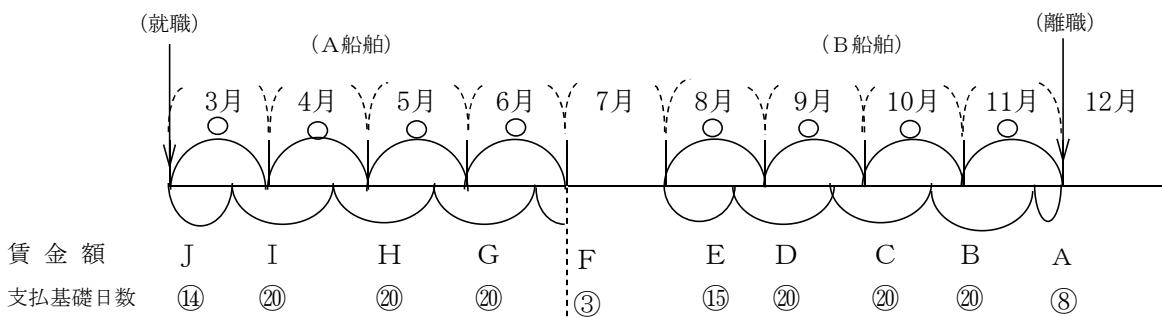
(c) 「船員である被保険者であった期間」がそもそも12か月に満たない場合であって、「一の被保険者であった期間（1枚の離職票）」だけでは180日分に満たない場合については、それ以前の被保険者であった期間も含め180日分以上となるまで、50601のロの(i)、(ii)、(iii)に該当するものを全て加算し、当該期間の日数（1か月を30日として計算し、1か月に満たない期間は実日数で計算する。）で除したものを賃金日額とする。

（この場合については、通常の場合と同様に、法第13条の「算定対象期間」に支払われた賃

金額について算定するものであること。)。

(例示 4-1) 船員である被保険者について、完全な賃金月が 12か月に満たない場合（「一の被保険者であった期間」だけでは 180 日分に満たない場合）

賃金締切日が毎月 25 日の A 事業所（船舶所有者）に 3 月 1 日に就職、同年 6 月 30 日離職、その後、賃金締切日が毎月 20 日の B 事業所（船舶所有者）に 8 月 1 日に就職、同年 11 月 30 日に離職した場合



$$[算式] \text{ 月給者の場合 } W = \frac{(B+C+D+A+E)}{240} + \frac{(G+H+I+F+J)}{240}$$

(30 \times 6 + 10 + 20 + 5 + 25) \quad \longleftarrow

$$\text{日給者の場合 } W_1 = \frac{(B+C+D+A+E)}{240} + \frac{(G+H+I+F+J)}{240}$$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+A+E)}{160} + \frac{(G+H+I+F+J)}{160}$$

(20 \times 6 + 8 + 15 + 3 + 14) \quad \longleftarrow \quad \times \quad \frac{70}{100}

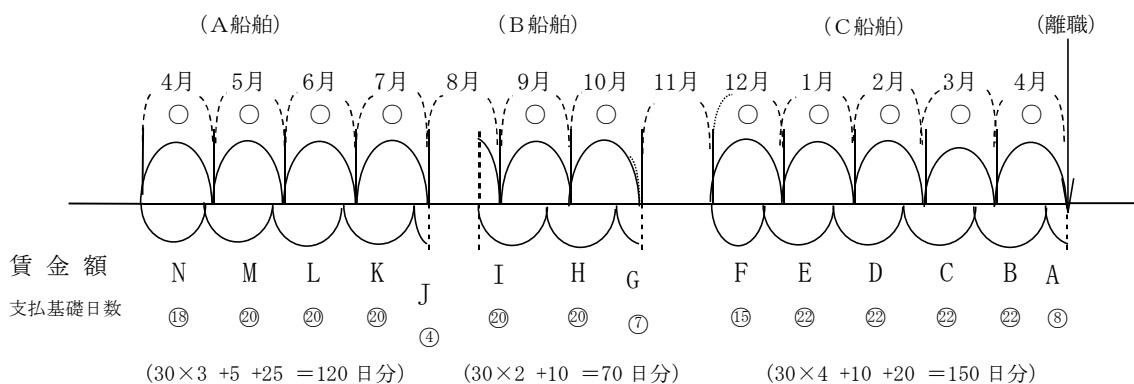
$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

※ このケースにおいては、直近の被保険者であった期間（B 船舶分）だけでは 120 日分の算定になり、180 日分に満たないため、その前の被保険者であった期間（A 船舶分）全体を算定対象に含め 240 日分として算定する（A 船舶・B 船舶合計で 180 日分の算定を行おうとすると A 船舶分のうち 60 日分のみを算入することとなり、乗船時・下船時で賃金が変動する船員の性格上、A 船舶に係る被保険者であった期間を途中で区切ることにより不利な算定を行うことになるため、A 船舶分全体を算入する。）。

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を 240 で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(例示 4-2) 船員である被保険者について、完全な賃金月が 12 か月に満たない場合（「一の被保険者であった期間」だけでは 180 日に満たない場合）

賃金締切日が毎月 25 日の A 事業所（船舶所有者）に 4 月 1 日に就職、同年 7 月 30 日離職、その後、賃金締切日が毎月 20 日の B 事業所（船舶所有者）に 8 月 21 日に就職、同年 10 月 30 日に離職、賃金締切日が毎月 20 日の C 事業所（船舶所有者）に 12 月 1 日に就職、翌年 4 月 30 日に離職した場合



[算式] 月給者の場合  $W = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+G) + (K+L+M+N+J)}{340}$

日給者の場合  $W_1 = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+G) + (K+L+M+N+J)}{340}$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+G) + (K+L+M+N+J)}{240} \times \frac{70}{100}$$

(22×4 +20×5 +8 +15 +7 +4 +18) ←

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

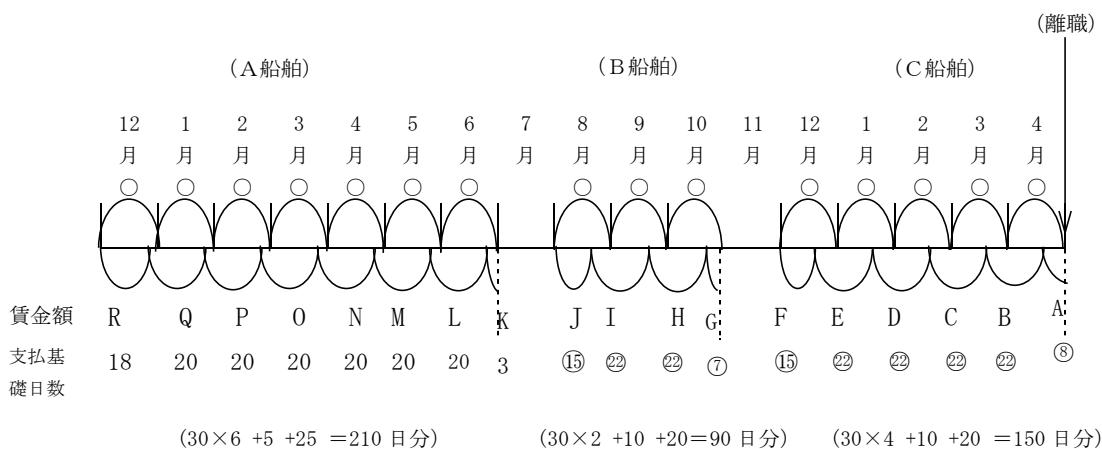
※ このケースにおいては、直近の被保険者であった期間（C 船舶分）だけでは 150 日分の算定になり、180 日分に満たないため、その前の被保険者であった期間（B 船舶分と C 船舶分）全体を算定対象に含め 340 日分として算定する（（最低）180 日分の算定を行おうとすると B 船舶分のうち 30 日分のみを算入することとなり、乗船時・下船時で賃金が変動する船員の性格上、B 船舶に係る被保険者であった期間を途中で区切ることにより不利な算定を行うことになるため、B 船舶分全体を算入するとともに、（船員の場合については 360 日分を上限として算

定することとしているため、) さらにその前のA船舶分を算入しても、上限360日分を超えないことからA船舶分全体も含めて算入する。)。

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を340で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(例示4-3) 船員である被保険者について、完全な賃金月が12か月に満たない場合（「一の被保険者であった期間」だけでは180日に満たない場合)

賃金締切日が毎月25日のA事業所（船舶所有者）に12月1日に就職、同年6月30日離職、その後、賃金締切日が毎月20日のB事業所（船舶所有者）に8月1日に就職、同年10月31日に離職、賃金締切日が毎月20日のD事業所（船舶所有者）に12月1日に就職、翌年4月30日に離職した場合



〔算式〕 月給者の場合  $W = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+J+G)}{240}$

日給者の場合  $W_1 = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+J+G)}{240}$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+J+G)}{177} \times \frac{70}{100}$$

$(22 \times 6 + 8 + 15 + 7 + 15) \leftarrow$

$W_1$ と $W_2$ を比較して大きい方をとる。この場合は $W_1$ となる。

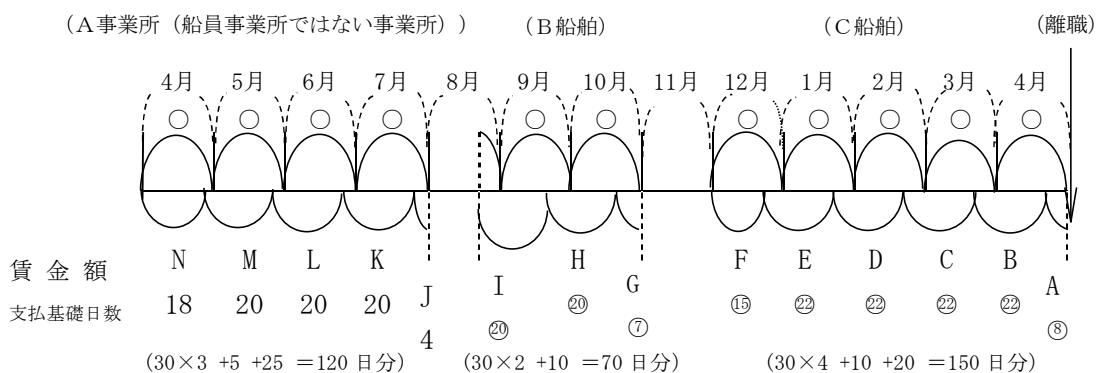
※ このケースにおいては、直近の被保険者であった期間（C船舶分）だけでは 150 日分の算定になり、180 日分に満たないため、その前の被保険者であった期間（B船舶分）全体を算定対象に含め 240 日分として算定する（（最低）180 日分の算定を行おうとすると B船舶分を 30 日分のみを算入することとなり、乗船時・下船時で賃金が変動する船員の性格上、B船舶に係る被保険者であった期間を途中で区切ることにより不利な算定を行うことになるため、B船舶分全体を算入する。また、さらにその前のA船舶分を算入すると 450 日分と、上限 360 日分を超えることになるため、B船舶及びC船舶分を算定対象とする。）。

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を 240 で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(b) 船員に係る被保険者期間がそもそも 12 か月に満たない場合で、かつ、一の被保険者であつた期間（1 枚の離職票）だけでは 180 日分に満たない場合であつて、「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が混在する場合については、「船員である被保険者であった期間」については（上記(イ)～(ニ)の方法に則り、）途中で区切ることなく、「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」を合わせて 180 日分以上（上限 360 日分）の算定を行うものとする（この場合についても、通常の場合と同様に、法第 13 条の「算定対象期間」に支払われた賃金額について算定するものであること。）。

(例示 5-1) 「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が混在する場合(直近からみて「船員」・「船員」・「船員以外」の場合)

賃金締切日が毎月 25 日の A 事業所(船員事業ではない事業所)に 4 月 1 日に就職、同年 7 月 30 日離職、その後、賃金締切日が毎月 20 日の B 船舶(船舶所有者)に 8 月 21 日に就職、同年 10 月 30 日に離職、賃金締切日が毎月 20 日の C 船舶(船舶所有者)に 12 月 1 日に就職、翌年 4 月 30 日に離職した場合



[算式] 月給者の場合  $W = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+G)}{220}$

日給者の場合  $W_1 = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+G)}{220}$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+G)}{158} \\ (22 \times 4 + 20 \times 2 + 8 + 15 + 7) \leftarrow \times \frac{70}{100}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

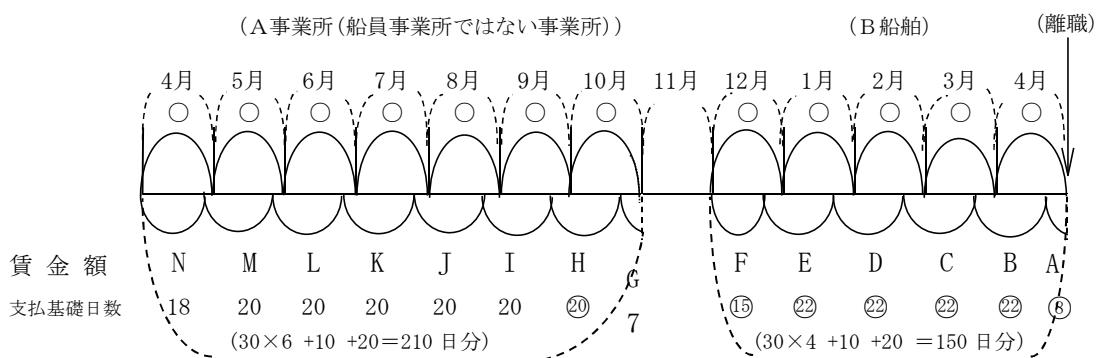
※ このケースにおいては、直近の被保険者であった期間(C 船舶分)だけでは 150 日分の算定になり、180 日分に満たないため、その前の被保険者であった期間(B 船舶分)全体を算定対象に含め 220 日分として算定する(B 船舶分及び C 船舶分で 180 日分の算定を満たすため、A 事業所分(通常の雇用保険の被保険者であった期間)は算定対象としない(通常の場合の算定条件(180 日分の算定)を満たすものとなっているため、「通常の雇用保険の被保険者であつ

た期間」について 180 日分を超えて加算することはしない。)。A 事業所分が仮に「船員である被保険者であった期間」である場合は、360 日分を上限として算定を行うものであることから、A 船舶分も算入することになる（例示 4-2 参照）。

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を 220 で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(例示 5-2) 「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が混在する場合（直近からみて「船員」・「船員以外」の場合）

賃金締切日が毎月 20 日の A 事業所（船員事業ではない事業所）に 4 月 1 日に就職、同年 10 月 30 日に離職、賃金締切日が毎月 20 日の B 事業所（船舶所有者）に 12 月 1 日に就職、翌年 4 月 30 日に離職した場合



[算式] 月給者の場合  $W = \frac{(B+C+D+E+A+F)}{180} + H$  (※完全月)

日給者の場合  $W_1 = \frac{(B+C+D+E+A+F)}{180} + H$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+E+A+F)}{131} + H \times \frac{70}{100}$$

$(22 \times 4 + 20 + 8 + 15) \longleftarrow$

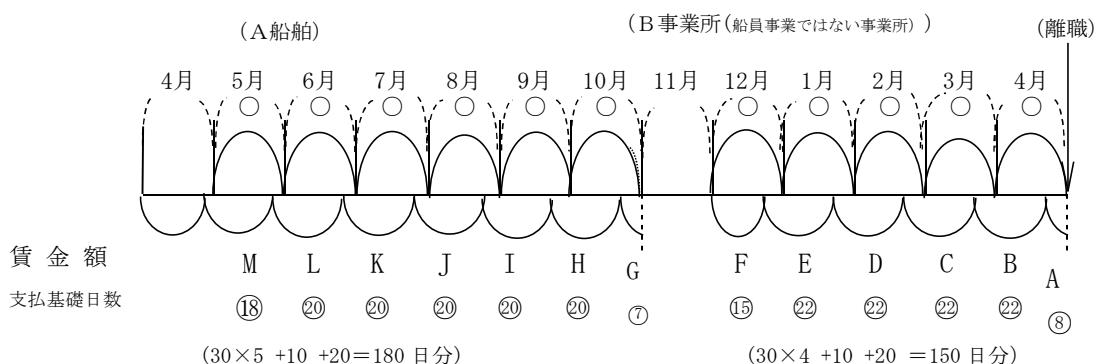
$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

※ このケースにおいては、直近の「船員である被保険者であった期間」（B船舶分）だけでは 150 日分の算定になり、180 日分に満たないため、（B船舶分全体を算入した上で）それ以前の被保険者であった期間（船員ではない A 期間分）を 180 日分となるまで算入して（算入する順位は 50601 の口とおり）、180 日分の算定を行うこととする（A 期間は「船員である被保険者であった期間」ではないため、「船員である被保険者であった期間」のように途中で区切ることなく算入することは要しないので、（通常の雇用保険の場合と同様に）180 日分となるまで必要な日数を加算するものとする。）。

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を 180 で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(例示 5-3) 「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が混在する場合（直近からみて「船員以外」・「船員」の場合）

賃金締切日が毎月 20 日の A 事業所（船舶所有者）に 5 月 1 日に就職、同年 10 月 30 日に離職、賃金締切日が毎月 20 日の B 事業所（船員事業ではない事業所）に 12 月 1 日に就職、翌年 4 月 30 日に離職した場合



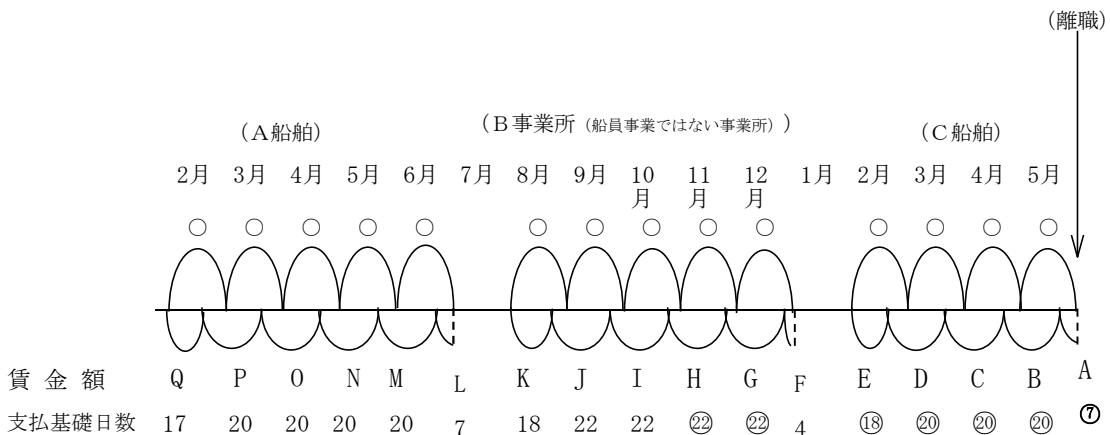
$$\begin{aligned}
 & \text{(B事業所分)} \quad \text{(A船舶分)} \\
 \text{〔算式〕} \quad \text{月給者の場合} \quad W = & \frac{(B+C+D+E +A +F) + (H+I+J+K+L +G +M)}{330} \\
 \text{日給者の場合} \quad W_1 = & \frac{(B+C+D+E +A +F) + (H+I+J+K+L +G +M)}{330} \\
 W_2 = & \frac{(B+C+D+E +A +F) + (H+I+J+K+L +G +M)}{236} \\
 & (22 \times 4 + 20 \times 5 + 8 + 15 + 7 + 18) \leftarrow \qquad \qquad \qquad \times \frac{70}{100}
 \end{aligned}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

- ※ このケースにおいては、直近の「通常の雇用保険の被保険者であった期間」（B事業所分）だけでは 150 日分の算定になり、180 日分に満たないため、それ以前の被保険者であった期間（A船舶分）を算定対象とする必要があるが、A期間は「船員である被保険者であった期間」であるため、（A期間を途中で区切って 30 日分のみ加算することできないため、）A船舶分に係る期間全体（180 日分）を算入し、330 日分として算定する（上限 360 日分を超えないため、A船舶分全体（180 日分）を算入する。）
- ※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を 330 で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(例示 5-4) 「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が混在する場合(直近からみて「船員」・「船員以外」・「船員」の場合)

賃金締切日が毎月 20 日の A 事業所(船舶所有者)に 2 月 1 日に就職、同年 6 月 30 日に離職、賃金締切日が毎月 25 日の B 事業所(船員事業ではない事業所)に 8 月 1 日に就職、同年 12 月 30 日に離職、賃金締切日が毎月 20 日の C 事業所(船舶所有者)に翌年 2 月 1 日に就職、同年 5 月 30 日に離職した場合



[算式] 月給者の場合  $W = \frac{(B+C+D+A+E)}{180} + (G+H) (*完全月)$

日給者の場合  $W_1 = \frac{(B+C+D+A+E)}{180} + (G+H)$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+A+E)}{129} + (G+H) \times \frac{70}{100}$$

$(20 \times 3 + 22 \times 2 + 7 + 18) \longleftarrow$

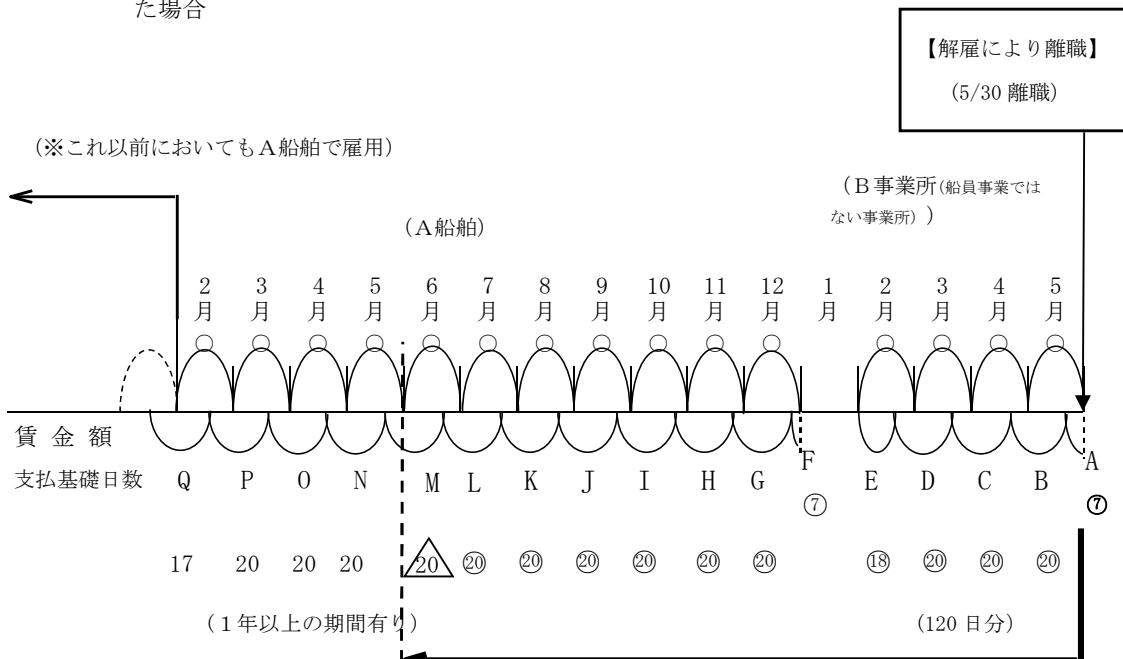
$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

※ このケースの考え方は、例示 5-2 と同じ(C 船舶分だけでは 180 日分に満たないため、それ以前の被保険者であった期間(船員ではない B 期間分)を 180 日分となるまで算入して(算入する順位は 50601 の口とおり)、180 日分の算定を行う。)。

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を 180 で除した額を(上記により算出した額に)合算する。

(例示5-5) 「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が混在する場合(長期間の「船員である被保険者であった期間」がある場合)

賃金締切日が毎月20日のA事業所(船舶所有者)を12月30日に離職、賃金締切日が毎月20日のB事業所(船員事業ではない事業所)に翌年2月1日に就職、同年5月30日に離職した場合



$$\text{〔算式〕 月給者の場合 } W = \frac{(B+C+D+A+E) + (G+H+I+J+K+L+F+M \times \frac{20}{30})}{330}$$

$$\text{日給者の場合 } W_1 = \frac{(B+C+D+A+E) + (G+H+I+J+K+L+F+M \times \frac{20}{30})}{330}$$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+A+E) + (G+H+I+J+K+L+F+M \times \frac{20}{30})}{225} \times \frac{70}{100}$$

$$(20 \times 9 + 7 + 18 + 7 + 20 \times \frac{20}{30}) \leftarrow$$

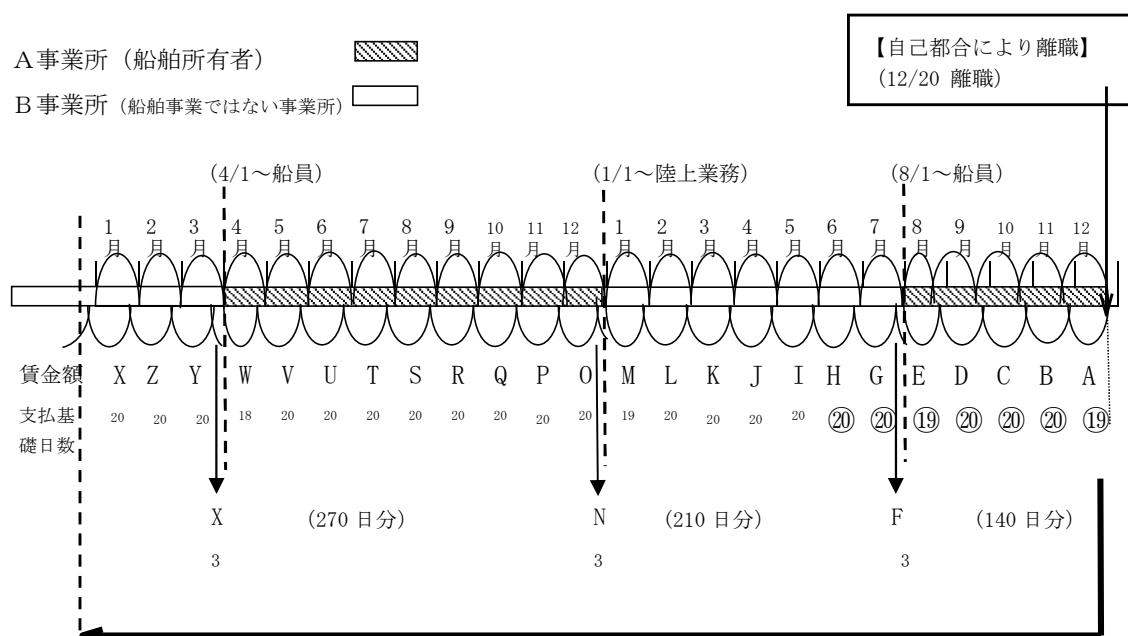
$W_1$ と $W_2$ を比較して大きい方をとる。この場合は $W_1$ となる。

※ 賃金日額は、算定対象期間に支払われた賃金額について算定しなければならないため、このケースの場合は、上記のとおり、M（賃金額M）の $20/30$ のところまでを算定の対象とする（A船舶全体を算定対象とすることはできない。）。

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を330で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(例示5-6) 「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が混在する場合（「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が連続している場合）

賃金締切日が毎月25日のA事業所（船舶所有者）及び関連会社のB事業所（船員事業ではない事業所）において船員の業務・船員ではない業務に繰り返し就業している場合



[算式] 月給者の場合  $W = \frac{(A\text{船舶分}) + (B+C+D +A +E) + (G +H \times \frac{10}{30})}{180}$

日給者の場合  $W_1 = \frac{(B+C+D +A +E) + (G +H \times \frac{10}{30})}{180}$

$W_2 = \frac{(B+C+D +A +E) + (G +H \times \frac{10}{30})}{125} \times \frac{70}{100}$

$(20 \times 3 + 19 + 19 + 20 + 20 \times \frac{10}{30}) \leftarrow$

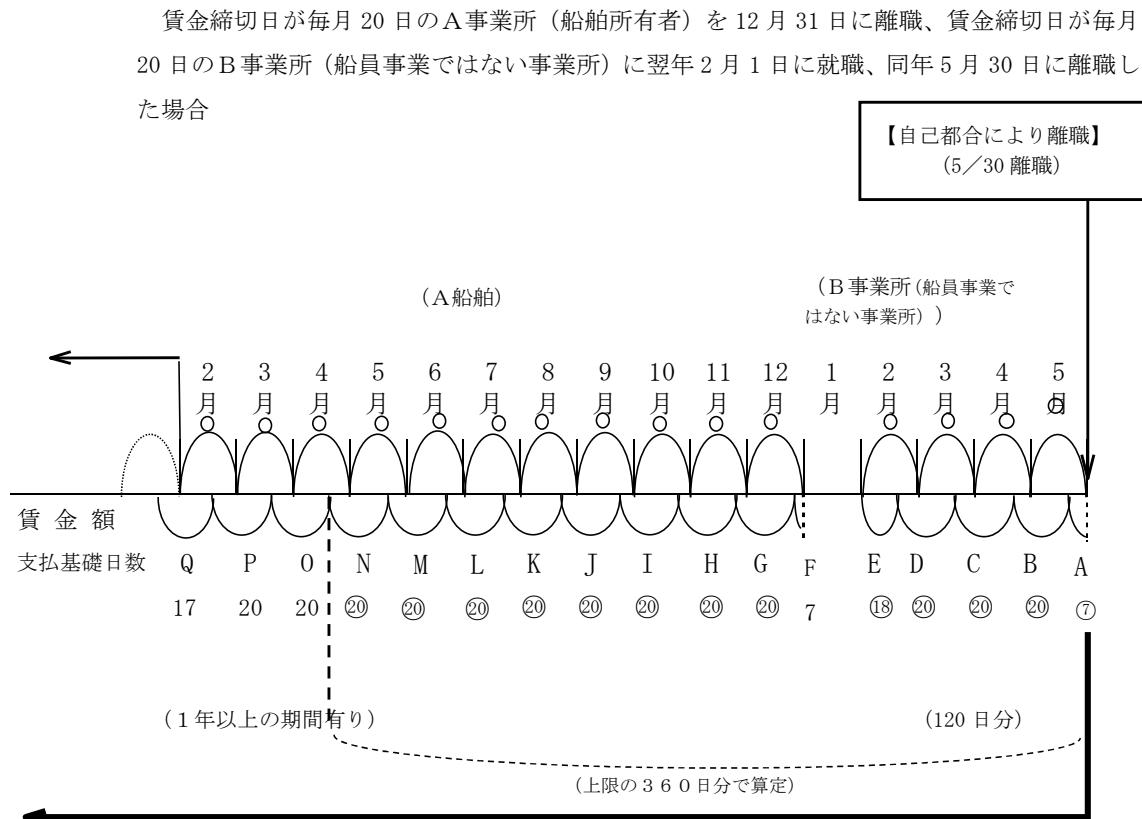
$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

※ このケースの考え方は、例示 5-4 と同じ（直近の A 事業所分だけでは 180 日分に満たないため、それ以前の被保険者であった期間（船員ではない B 事業所分）を 180 日分となるまで 40 日分（180 日 - 140 日）を算入して（算入する順位は 50601 の口とおり）、180 日分の算定を行う。）。

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を 180 で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(ヘ) 直近の「一の被保険者であった期間」では 180 日分以上の算定ができない場合で、かつ、当該期間の前の「被保険者であった期間」を算入すると、上限 360 日分を超える場合にあっては、上限 360 日まで加算して算定を行う。

(例示 6-1) 直近の「船員である被保険者であった期間」だけでは 180 日分の算定ができない場合で、その前の「被保険者であった期間」が長期間となっている場合（やむを得ず「船員である被保険者であった期間」を途中で区切って算定せざるを得ない場合①）



$$[算式] \text{ 月給者の場合} \quad W = \frac{(B+C+D+A+E) + (G+H+I+J+K+L+M+N) \text{ (*完全月)}}{360}$$

$$\text{日給者の場合} \quad W_1 = \frac{(B+C+D+A+E) + (G+H+I+J+K+L+M+N)}{360}$$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+A+E) + (G+H+I+J+K+L+M+N)}{245} \\ (20 \times 11 + 7 + 18) \quad \boxed{|} \quad \times \quad \frac{70}{100}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

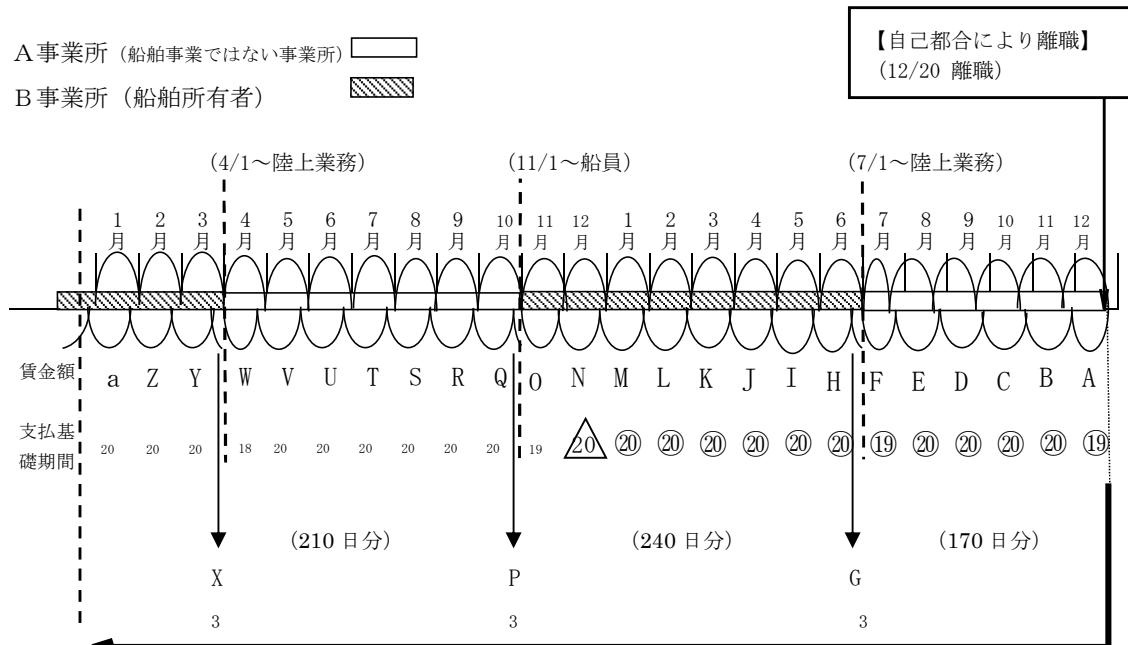
※ このケースにおいては、直近の被保険者であった期間（B事業所）だけでは 120 日分の算定になり、180 日分に満たないため、それ以前の被保険者であった期間（A船舶分）を加算する必要があるが、A期間全体を算入すると上限 360 日分を超えるため、上限の 360 日分となるまで、A船舶分のうち 240 日分を算入して（算入する順位は 50601 の口のとおり）、360 日分の算定を行う。

（船員である被保険者であった期間）については、上記(イ)～(ニ)のように、原則として「途中で区切ることがない範囲で算入すること」が原則であるが、このケースの場合は、B事業所分だけでは「（最低）180 日分の算定を行う」という基準を満たさず、また、A船舶分全体を算入すると「上限 360 日分までの算定とする」という基準を満たさない、ということになるため、上限 360 日分まで“船員である被保険者であった期間”をやむを得ず区切って算定を行うものとする。）

※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を 360 で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

(例示 6-2) 「船員である被保険者であった期間」と「通常の雇用保険の被保険者であった期間」が混在する場合（やむを得ず「船員である被保険者であった期間」を途中で区切って算定せざるを得ない場合②）

賃金締切日が毎月 25 日の A 事業所（船員事業ではない事業所）及び関連会社の B 事業所（船舶所有者）において船員の業務・船員ではない業務に繰り返し就業している場合



※自己都合による離職のため、算定対象期間は2年間

$$[算式] \text{ 月給者の場合} \quad W = \frac{(A \text{ 事業所分}) + (B \text{ 船舶分})}{360}$$

$$(B+C+D+E +A +F) + (H+I+J+K+L+M +N \times \frac{10}{30})$$

$$\text{日給者の場合} \quad W_1 = \frac{(B+C+D+E +A +F) + (H+I+J+K+L+M +N \times \frac{10}{30})}{360}$$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+E +A +F) + (H+I+J+K+L+M +N \times \frac{10}{30})}{245}$$

$$(20 \times 10 + 19 + 19 + 20 \times \frac{10}{30}) \times \frac{70}{100}$$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

※ このケースにおいては、直近のA事業所分だけでは 180 日分に満たないため、その前の被保険者であった期間（船員である B 船舶分）を加算する必要があり、また、船員については原則として、「船員である被保険者であった期間」を途中で区切ることなく算入することとしているが、B船舶分全体（240 日分）を算入すると、上限 360 日分を超えるため（170 日分 + 240 日分 = 410 日分）、上限の 360 日分となるまで、B船舶分のうち 190 日分を算入して（算入する順位は 50601 の口とおり）、360 日分の算定を行う。

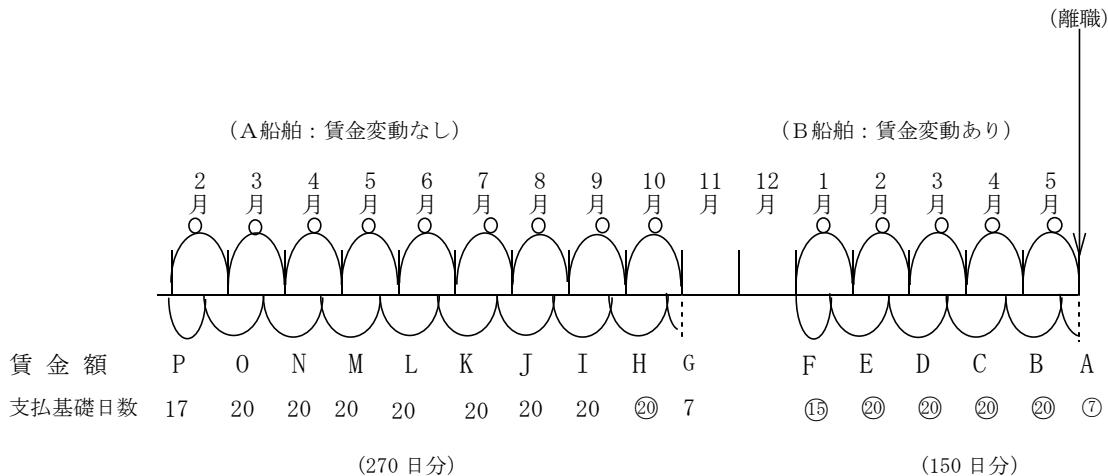
※ このケースにおいて「特別の賃金」がある場合には、特別の賃金の総額を 360 で除した額を（上記により算出した額に）合算する。

ハ 上記イ、ロに掲げた賃金日額の算定の特例は、「基本となるべき固定給のほか、船舶に乗り組むこと、船舶の就航区域、船積貨物の種類等により変動がある賃金が定められている船員」について適用されるものであり、こうした変動する賃金が定められていない船員に係る「被保険者であった期間」については、通常どおりの算定方法により賃金日額を算定する。

なお、「変動する賃金が定められている船員」である被保険者であった期間と「変動する賃金が定められていない船員」である被保険者であった期間が混在する場合の算定は以下の例示のとおりである。

(例示 7-1) 「変動する賃金が定められている船員」である被保険者であった期間と「変動する賃金が定められていない船員」である被保険者であった期間が混在する場合①(直近の離職に係る事業所において賃金変動がある場合)

賃金締切日が毎月 20 日の A 事業所(船舶所有者)(賃金変動なし)に 2 月 1 日に就職、同年 10 月 31 日に離職、賃金締切日が毎月 20 日の B 事業所(船舶所有者)(賃金変動あり)に翌年 1 月 1 日に就職、同年 5 月 30 日に離職した場合



$$[算式] \text{ 月給者の場合 } W = \frac{(B+C+D+E +A +F) + H (*\text{完全月})}{180}$$

$$\text{日給者の場合 } W_1 = \frac{(B+C+D+E +A +)}{180} + H$$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+E +A +)}{122} + H \times \frac{70}{100}$$

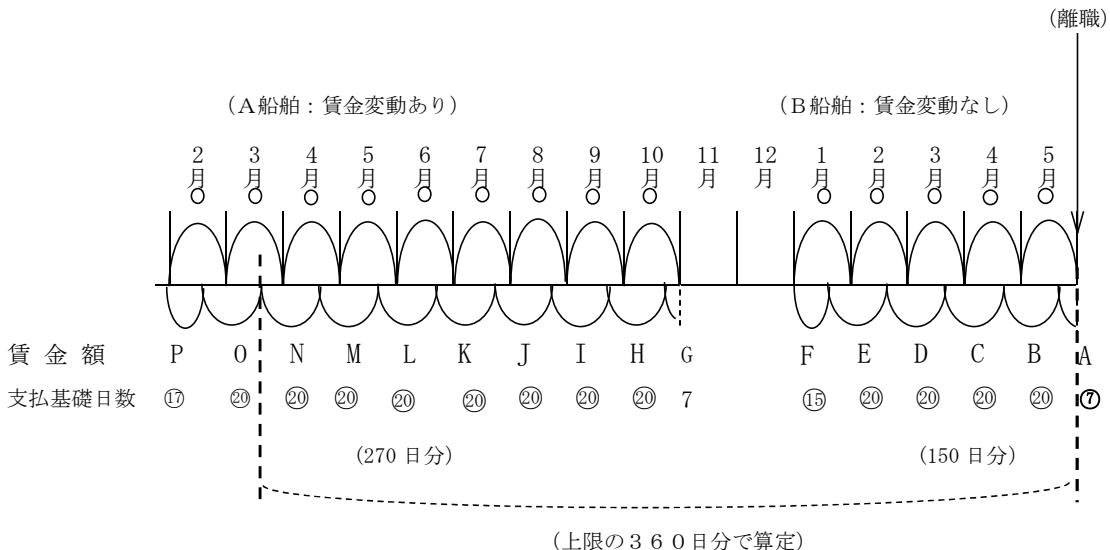
$(20 \times 5 + 7 + 15) < \boxed{\phantom{00}}$

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

※ このケースにおいては、直近の B 船舶分だけでは 180 日分に満たないため、それ以前の被保険者であった期間(A 船舶分)を加算する必要があるが、A 船舶については「変動する賃金」が定められておらず、A 期間を途中で区切って算定しても不利な算定とはならないため、A 期間のうち 30 日分を加算して、通常の場合と同様に、180 日分の算定を行う。

(例示 7-2) 「変動する賃金が定められている船員」である被保険者であった期間と「変動する賃金が定められていない船員」である被保険者であった期間が混在する場合②(直近の離職に係る事業所において賃金変動がない場合)

賃金締切日が毎月 20 日の A 事業所(船舶所有者)(賃金変動あり)に 2 月 1 日に就職、同年 10 月 31 日に離職、賃金締切日が毎月 20 日の B 事業所(船舶所有者)(賃金変動なし)に翌年 1 月 1 日に就職、同年 5 月 30 日に離職した場合



$$[算式] \text{ 月給者の場合 } W = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+J+K+L+M+N)}{360}$$

$$\text{日給者の場合 } W_1 = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+J+K+L+M+N)}{360}$$

$$W_2 = \frac{(B+C+D+E+A+F) + (H+I+J+K+L+M+N)}{242} \times \frac{70}{100}$$

(20 × 11 + 7 + 15) ←

$W_1$  と  $W_2$  を比較して大きい方をとる。この場合は  $W_1$  となる。

※ このケースにおいては、直近の B 船舶分だけでは 180 日分に満たないため、それ以前の被保険者であった期間(A 船舶分)を加算する必要があるが、A 船舶については「変動する賃金」が定められているため、A 期間を途中で区切らないよう算定するのが原則であるが、上限 360 日分を超えることになるため、(上記ロ(ヘ)の場合と同様に) 上限の 360 日分となるまで、A 期間のうち 210 日分を加算して、360 日分の算定を行う。

### **50615 (15) 端数処理**

賃金日額の計算において、賃金又は日数に端数が生じた場合は、次の方法により処理する。

(イ) 賃金に端数が生じた場合の処理方法

○各項の計算は、小数点以下第3位を四捨五入し、小数点以下第2位まで算出する。

○計算の最後の段階において、小数点以下を切捨てて整数とする。

(「国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律」第2条第1項参照)

(ロ) 日数に端数が生じた場合の処理方法

小数点第1位を四捨五入して整数とする。

### **50616 (16) 賃金日額の最低額及び最高額**

イ 50601～50615 によって算定した賃金日額が、賃金日額の最低額を下まわるときは、賃金日額の最低額が賃金日額となる（法第17条第4項）。

ロ 50601～50615 によって算定した賃金日額が、賃金日額の最高額を超えるときは、賃金日額の最高額が賃金日額となる。賃金日額の最高額は、受給資格に係る離職の日における受給資格者の年齢により異なり、その区分は以下の(イ)から(ニ)までのとおりである（法第17条第4項）。

(イ) 60歳以上 65歳未満

(ロ) 45歳以上 60歳未満

(ハ) 30歳以上 45歳未満

(ニ) 30歳未満

### **50617 (17) 基本手当の日額の算定に用いる賃金日額の範囲等の自動的変更**

イ 厚生労働大臣は、年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）の平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における労働者の平均定期給与額の4月分から翌年3月分までの各月分の合計額を12で除して得た労働者1人当たりの給与の平均額をいう。以下同じ。）が、直近の自動変更対象額が変更された年度の前年度の平均給与額を超え、又は下るに至った場合においては、その翌年度の8月1日以後の賃金日額の最低額及び最高額並びに以下に掲げる額（50801参照）を変更しなければならないとされている（法第18条第1項、則第28条の3）。

(イ) 100分の80を乗ずる賃金日額の範囲となる額

(ロ) 100分の80から100分の50までの範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲となる額

(ハ) 100分の80から100分の45までの範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲となる額

ロ 上記イにより変更された額は、変更のつど、厚生労働大臣告示及び通達により示されることとされており、具体的な金額等はそれらを参照すること。

### **50651～50660 削除**

### **50661～50670 3 勤務時間短縮措置等適用時の賃金日額算定の特例**

#### **50661 (1) 原則**

離職直前の賃金に基づいて算定した額を賃金日額とすることが適当でないと認められる場合には、厚生労働大臣が定めるところにより算定する額を賃金日額とする（法第17条第3項）とされており、具体的には、昭和50年労働省告示第8号が定められている。

このうち、育児休業、介護休業又は育児・介護に伴う勤務時間短縮措置（以下3において「短縮

措置等」という。)により賃金が喪失、低下している期間中又はその直後に倒産・解雇等の理由等により離職し、受給資格を取得し一定の要件を満たした場合については、離職時に算定される賃金日額が、短縮措置等開始時に離職したとみなした場合に算定される賃金日額に比べて低い場合は、短縮措置等開始時に離職したとみなした場合に算定される賃金日額により基本手当の日額を算定することとする。

#### 50662 (2) 特例措置の内容

イ 本特例措置は、特定理由離職者（50305-2 参照）又は倒産・解雇等の理由により離職した受給資格者（則第 34 条各号に掲げるもの（50305 イ参照）及び同第 35 条各号に掲げる理由により離職した者（50305 ロ参照）をいう。）について、法第 17 条第 1 項に規定する、被保険者期間として計算された最後の 6 か月間（50601において賃金日額の算定の基礎とされる賃金月（以下「算定基礎賃金月」という。）とする。）に、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため若しくは要介護状態にある対象家族（法第 61 条の 4 第 1 項）を介護する（59802 Ⅰ（イ）参照）ための休業の取得又は当該被保険者が就業しつつその子を養育すること若しくはその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための勤務時間短縮措置の適用（以下これらの休業及び勤務時間短縮措置を総称して「短縮措置等」という。）により賃金が喪失・低下した期間の全部又は一部を含む場合に、短縮措置等の適用時における賃金日額と当該離職時における賃金日額を比較し、高い方の賃金日額により基本手当日額を算定するものである。

ここでいう「小学校就学の始期に達するまで」とは、その子が 6 歳に達する日の属する年度（4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までをいう。）の 3 月 31 日までの意である（以下同じ。）。

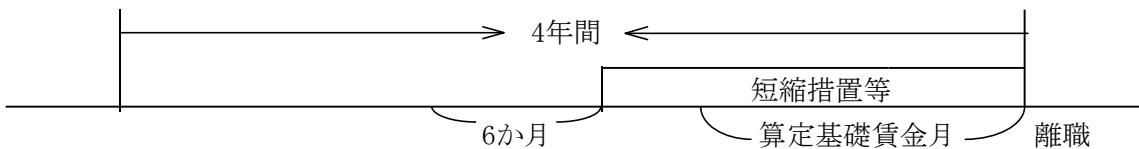
ロ 本特例措置は、基本手当（傷病手当を含む。）並びに同一の受給資格に基づく就業促進手当の額の算定について適用されるものであり、高年齢求職者給付金及び特例一時金の額の算定には適用しない。

#### 50663 (3) 本特例措置の対象者

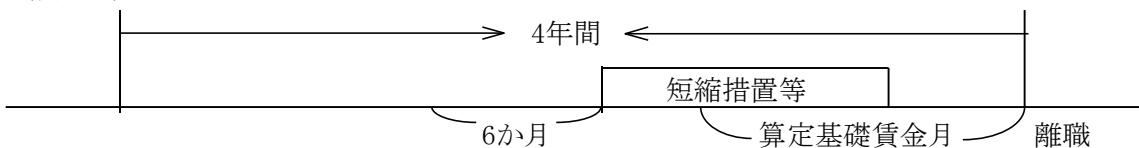
次のいずれにも該当する受給資格者について、本特例措置の対象とする。

- イ 算定基礎賃金月に、短縮措置等の適用により賃金が喪失・低下した期間の全部又は一部を含むこと。
- ロ 短縮措置等の開始時点に離職したものとみなした場合に、基本手当に係る受給資格（算定対象期間に被保険者期間が通算して 6 か月（又は 12 か月）以上あること（50101 参照））を取得することとなること。
- ハ 算定基礎賃金月へ引き続く短縮措置等の開始直前 6 か月が、離職の日以前 4 年間（最後に被保険者となった日が離職の日以前 4 年間内にある場合は、当該被保険者となった日から離職の日までの期間）内にあること。
- ニ 特定理由離職者（50305-2 参照）又は特定受給資格者（則第 34 条各号に掲げるもの（50305 イ 参照）及び同第 35 条各号に掲げる理由により離職した者（50305 ロ参照）をいう。）となる離職理由により離職したこと。
- ホ 平成 15 年 5 月 1 日以後に短縮措置等が開始されたこと。

(例示 1) ○



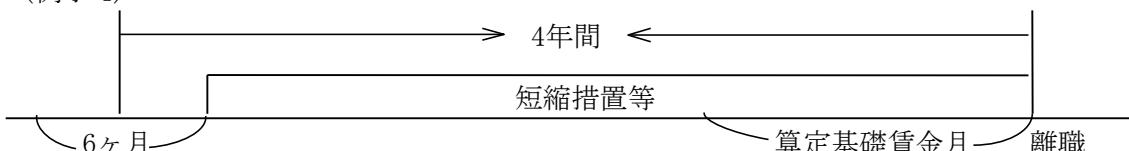
(例示 2) ○



(例示 3) ×



(例示 4) ×



#### 50664 (4) 事務取扱い

イ 事業主は、本特例措置の対象となる被保険者が離職した場合、雇用保険被保険者離職証明書（以下「離職証明書」という。）をその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（以下「事業所管轄安定所」という。）に提出するのにあわせ、当該被保険者の短縮措置等の適用に係る「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明書」（以下「賃金証明書」という。）を当該離職したことにより被保険者でなくなった日の翌日から起算して10日以内に提出しなければならない（法第7条、則第14条の3）。

なお、当該離職者の受給資格決定後に賃金証明書の提出があった場合は、時効（法第74条）との関係で、支給終了した日の翌日より起算して2年間までは受理することとする。

また、育児休業給付又は介護休業給付に係る休業開始時賃金月額証明書が既に事業所管轄安定所に提出されている場合で、かつ、短縮措置等の開始時の賃金日額を算定するまでの完全賃金月及び賃金日額と当該育児休業給付又は介護休業給付に係る休業開始時の賃金月額を算定するまでの完全賃金月及び当該賃金月額を30で除して得た額が一致する場合については、賃金証明書の提出を省略して差し支えない。

ロ 事業所管轄安定所の長が事業主から本特例措置の対象者に係る離職証明書の提出を受けた場合の取扱いは、21401～21550により（事業主に対して、離職証明書⑬欄（備考）に短縮措置等の開

始日及び終了日を記載するように指導し、事業所管轄安定所は、公共職業安定所記載欄に「賃金額特例措置対象予定者」と記載すること。) 離職票を交付し、賃金証明書の提出を受けた場合の取扱いは、必要に応じて育児・介護休業申出書（育児・介護休業法施行規則第5条、同第22条参照）、出生時育児休業申出に係る書面（育児・介護休業法第5条第6項）、育児・介護短時間勤務に係る申出書（平成16年12月28日付け職発第1228001号・雇児発第1228002号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」第7の4(4)へなお書き、同5(5)へなお書き参照）等を添付させる等により、50663のイからホまでの事項のいずれにも該当することを確認の上、賃金証明書（事業主控）及び「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書・所定労働時間短縮開始時賃金証明票」（本人手続用）（以下「賃金証明票」という。）を交付する。

ハ 事業主を通じて離職票及び賃金証明票（イまた書きにより賃金証明書の提出を省略した場合は、育児休業給付受給資格確認・否認通知書又は介護休業給付金支給・不支給決定通知書。以下同じ。）の交付を受けた離職者は、この離職票と賃金証明票をその者の住所又は居所を管轄する安定所（以下「住居所管轄安定所」という。）に提出する。

ニ 離職票及び賃金証明書の提出を受けた住居所管轄安定所においては、本特例の適用に当たって、以下の手続を行う。

(イ) 離職票により受給資格の決定を行う。

なお、受給資格の決定は、50101～50250に基づく通常の取扱いにより行う。

(ロ) 離職票により賃金日額の算定を行うとともに、賃金証明票により短縮措置等の適用時の賃金日額の算定を行う。

また、この短縮措置等の適用時の賃金日額の算定については、50601～50650、50691～50800による賃金日額の算定方法を準用して計算する。

(ハ) (ロ)により算定した離職時の賃金日額及び短縮措置等の適用時の賃金日額を比較の上、高い方の賃金日額により基本手当日額を決定する。

なお、当該受給資格者が再就職して所要の要件に該当する場合は、当該基本手当日額により算定した就業促進手当を支給する。

ホ 本特例措置に係る賃金証明書については、賃金証明書（安定所控）を事業所管轄安定所において当該賃金証明書の提出に係る者の離職の日の翌日から起算して5年間、賃金証明票を住居所管轄安定所において受給資格決定日から起算して3年間（ただし、受給期間延長（50261-50290）又は受給期間の特例（50291-50300）を措置した場合は支給終了の日又は受給期間満了の翌日から起算）保存する。

ヘ 50208 の規定に基づき、基本手当に関する事務が委嘱された安定所（以下「委嘱先安定所」という。）において受給資格決定を行う場合は、50664 の規定中「住居所管轄安定所長」とあるのは「委嘱先安定所長」と、「住居所管轄安定所」とあるのは「委嘱先安定所」と読み替えるものとする。

**雇用保険被保険者 休業開始時賃金月額証明書 (事業主控) (介護・育児)  
所定労働時間短縮開始時賃金証明書**

① 被保険者番号	—				③ フリガナ			④ 休業等を開始した日の年月日	令和 年月日
② 事業所番号	—				休業等を開始した者の氏名				
⑤ 名称 事業所所在地 電話番号					⑥ 休業等を開始した者の住所又は居所	〒 電話番号 ( ) —			
住所 事業主 氏名									
休業等を開始した日前の賃金支払状況等									
⑦ 休業等を開始した日の前日に離職したとみなした場合の被保険者期間算定期間	⑧ ⑦の期間における賃金支払日数	⑨ 賃金支払対象期間	⑩ ⑨の基礎日数	⑪ 貸金額			⑫ 備考		
休業等を開始した日 月 日				⑬	⑭	計			
月 日 ~ 休業等を開始した日の前日	日	月 日 ~ 休業等を開始した日の前日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
月 日 ~ 月 日	日	月 日 ~ 月 日	日						
⑯ 賃金に関する特記事項					休業開始時賃金月額証明書受領 所定労働時間短縮開始時賃金証明書 令和 年月日 (受理番号)				
⑰ (休業開始時における)雇用期間	□ 定めなし □ 定めあり → 令和 年 月 日まで (休業開始日を含めて 年 カ月)								
公共職業安定所所属									

注意

- 事業主は、公共職業安定所からこの休業開始時賃金月額証明書又は所定労働時間短縮開始時賃金証明書(事業主控)(以下「休業開始時賃金月額証明書等」という。)の返付を受けたときは、これを4年間保管し、関係職員の要求があったときは提示すること。
- 休業開始時賃金月額証明書等の記載方法については、別紙「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書等についての注意」を参照すること。
- 「休業等を開始した日」とあるのは、当該被保険者が育児休業又は介護休業を開始した日及び当該被保険者が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため若しくは要介護状態にある対象家族を介護するための休業又は当該被保険者が就業しつつその子を養育すること若しくはその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための所定労働時間短縮措置の適用を開始した日のことである。  
なお、被保険者が労働基準法の規定による産前・産後休業に引き続いで、育児休業又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業を取得する場合は出産日から起算して58日目に当たる日が、又は当該被保険者が就業しつつその子を養育することを容易にするための所定労働時間短縮措置を適用する場合は当該適用日が、「休業等を開始した日」となる。

社会保険	令和 年月日 - 提出代行者・事務代理者の表示	氏名	電話番号
労務士 記載欄			

様式第10号の2の2(第14条の2、第14条の3、第65条の12関係)

雇用保険被保険者 休業開始時賃金月額証明書(安定所提出用)(介護・育児)  
所定労働時間短縮開始時賃金証明書

① 被保険者番号	—	③ フリガナ	—	④ 休業等を開始した日の 令和 年 月 日
② 事業所番号	—	休業等を開始した者の氏名	—	—
⑤ 事業場 事業所所在地 電話番号			⑥ 休業等を開始した者の 住所又は居所	〒 電話番号( ) —

この証明書の記載は、事実に相違ないことを証明します。

住所  
事業主  
氏名

休業等を開始した日前の賃金支払状況等

⑦ 休業等を開始した日の前日に 離職したとみなした場合の被保 険者期間算定期間	⑧ ⑨の用 間にお ける賃 金支払 基準日 数	⑩ 賃金支 払対象 期間	⑪ ⑫ の 基 準 日 数	⑬ 賃 金 額			⑭ 備 考
				④	⑤	計	
休業等を開始した日 月 日		月 日～ 休業等を開始した日 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 休業等を開始した日 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					
月 日～ 月 日		月 日～ 月 日					

⑮ 賃金に  
關する  
特記事項

休業開始時賃金月額証明書受理  
所定労働時間短縮開始時賃金証明書  
令和 年 月 日  
(受理番号 号)

⑯(休業開始時における)雇用期間 イ 定めなし ロ 定めあり → 令和 年 月 日まで(休業開始日を含めて 年 カ月)

※  
公  
共  
職  
業  
安  
定  
所  
記  
載  
欄

雇用保険法施行規則第14条の 第1項の規定により被保険者の介護又は育児のための休業又は所定労働時間短縮開始時の賃金の届出を行う場合は、当該賃金の支払の状況を明らかなにする書類を添えなくてよい。 本申請は電子申請による申請が前提です。  
なお、本手帳について、社会保険労務士が事業主の委託を受け、電子申請により本手帳の提出に関する手続を行う場合には、当該社会保険労務士が当該事業主から委託を受けた者であることを証明するものを本手帳の提出と併せて送信することをもって、当該事業主の電子署名に代えることができます。

社会保険 労 務 士 記 載 欄	住所(都道府県市町村)-姓 名-名前-性別 会社名-会社名-会社名 会社名-会社名-会社名 会社名-会社名-会社名 会社名-会社名-会社名	氏 名	電話番号
------------------------------------	--	--------	------

署	所長	次長	課長	係長	係



## 介護休業給付又は育児休業給付の受給手続を本人ご自身で行う被保険者の方へ

1. 介護休業給付又は育児休業給付の受給手続は、事業主を経由して行なうことが一般的ですが、被保険者が本人が行なう場合は、下記により、あなたが雇用されている事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（以下「事業所管轄安定所」といいます。）で、定められた期間内に手続を行ってください。
2. 不明な点はご遠慮なく事業所管轄安定所の係員におたずねください。

### 1. 介護休業給付の支給を受けるための手続等

- (1) 雇用保険の被保険者が労働基準法<sup>※1</sup>を介護するための休業をした場合において、介護休業を開始した日前2年間<sup>※2</sup>に、賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上または、賃金の支払の基礎となつた労働時間数が80時間以上ある月が通算して12カ月以上あるとき、介護休業給付の受給資格を得ます（下線部については、介護休業を開始した日が令和2年1月以降の方が適用されます。）。
- （注1） 労働基準法とは、被保険者の「配偶者」（離婚の届出をしていないが、事实上婚姻關係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）「父母（養父母を含む。以下同じ。）」「子（養子を含む。）」「配偶者の父兄」「兄弟姉妹」「孫」をいいます。
- （注2） この期間に妊娠、出産、育児、休暇、負傷等の理由で、引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつた方については、これらの理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数をこの期間に加えた期間（最大4年）となります。
- (2) 介護休業給付の受給資格を有する被保険者は、各支給単位期間（介護休業をした期間のうち、介護休業開始日から1カ月ごとに区分された期間。ただし、介護休業終了日の満する期間についても、介護休業終了日まで（期間）について所定の要件を備した場合に、介護休業給付申請書を安定所に提出することにより、介護休業給付金の支給を受けることができます。なお、期間雇用者（表面審査欄に「□」としている方）については、介護休業開始予定期から起算して30日を超過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない場合は、介護休業給付の支給対象となります。）
- (3) 介護休業給付金の支給申請手続は、事業主を通じて交付されたこの休業開始時賃金月額証明書（本人手続用）に加えて、次のものを事業所管轄安定所に持参して行います。
- また、この手続は、介護休業終了日（介護休業開始日から3カ月を超過する日以後引き続き休業している場合は、介護休業開始日から3カ月を超過する日。）の翌日から起算して2カ月を超過する日の満する末日までに行なう必要があります。
- ① 休業開始時賃金月額証明書（本人手続用）  
② 介護休業給付金支給申請書  
③ 介護休業給付金支給申請書の内容を確認することができる書類  
a. 事業主が被保険者に交付した介護休業取扱説明書は介護休業申請書  
b. 介護休業家族の方の氏名、申請者本人との続柄、性別、生年月日が確認できる書類（住民票記載事項証明書等）  
c. 介護休業の開始日・終了日・介護休業日数の実績が確認できる書類（出勤簿・タイムカード等）  
d. 介護休業期間中に介護休業期間を対象として支払われた賃金が確認できる書類（賃金台帳等）

### 2. 育児休業給付の支給を受けるための手続等

- (1) 雇用保険の被保険者<sup>※3</sup>が出生時育児休業（子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度とする休業）または1歳又は、1歳2ヶ月<sup>※4</sup>（その子の1歳以後の期間等も休業することが雇用の継続のために特に必要と認められている場合（保育所における保育の実施が行われない等には1歳6ヶ月又は、2歳）に満たない子を養育するための休業をした場合において、育児休業を開始した日<sup>※5</sup>前2年間<sup>※6</sup>に、賃金の支払の基礎となつた日数が11日以上または、賃金の支払の基礎となつた労働時間数が80時間以上ある月が通算して12カ月以上あるときは、育児休業給付の受給資格が確認されます（下線部については、育児休業を開始した日が令和2年8月以降の方が適用されます。）。
- （注3） 使用被保険者とは、「一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。以下、この面において同じです。」
- （注4） 「パパママ育休プラス制度（父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長）」を利用する場合には、育児休業の対象となる子の年齢が原則1歳2ヶ月までとなります。ただし、育児休業が取得できる期間（女性の場合は出生日以後の産後休業期間を含む）は1年間です。
- （注5） 女性の被保険者が労働基準法の規定による産前・産後休業に引き続いで育児休業を取得した場合は、産後休業期間（出産日の翌日から起算して8週間）の終了した日の翌日が育児休業を開始した日（出産日から起算して38日目に当たる日）となります。
- (2) 育児休業給付の受給資格が確認された被保険者は、出生時育児休業期間または育児休業の各支給単位期間（育児休業をした期間のうち、育児休業開始日から1カ月ごとに区分された期間。ただし、育児休業終了日の満する期間については、育児休業終了日までの期間。）について所定の要件を満たした場合に、育児休業給付金支給申請書を事業所管轄安定所に提出することにより、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給を受けることができます。なお、期間雇用者（表面⑨欄に「□」としている方）については、出生時育児休業の場合は、子の出生日から8週間を経過する日の翌日から6か月を超過する日まで、育児休業の場合は子が1歳6ヶ月までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない場合は、育児休業給付の支給対象となります。
- (3) (1)の育児休業給付の受給資格の確認は、事業主を通じてこの休業開始時賃金月額証明書（本人手続用）の交付を受けた後に、事業所管轄安定所に次のものを持参して行います。
- この受給資格の確認のための手段は、出生時育児休業給付金の場合は、受給資格確認と申請手段を同時に行う必要があります。この場合、子の出生日（出産予定期前に子が出生した場合は、当該出産予定期）から8週間を経過する日の翌日から、当該日から2か月を超過する日の満する月の末日までに行ないます。(2)の初回の育児休業給付金支給申請書の提出と同時に行なうこともできます。この場合、育児休業開始日から4カ月を経過する日の満する月の末日までに行ないます。
- ① 休業開始時賃金月額証明書（本人手続用）  
② 育児休業給付金支給資格確認書・出生時育児休業給付金支給申請書または育児休業給付受給資格確認書・(初回)育児休業給付金支給申請書  
③ 出産健塗手帳  
④ 育児休業給付金支給申請書の記載内容を確認することができる書類（賃金台帳、出勤簿等）
- なお、初回の育児休業給付金支給申請前に先だって、育児休業給付受給資格確認手続のみ行なうこともできます。その場合は、上記の①～④を持参して行ないます。（この場合、④には受給資格確認手続のために必要な事項のみ記載することになります。）
- (4) 育児休業給付は、育児休業給付受給資格確認通知書が交付されます。また、育児休業給付の受給資格を満たさない場合は、育児休業給付受給資格否認通知書が交付されます。

3. 傷りその他不正の行為で介護休業給付又は育児休業給付の支給を受けたり、又は受けようとした場合には、以後介護休業給付又は育児休業給付を受けることができなくなるほか、その返還と一定の金額の納付を命ぜられ、又は訴訟等で処罰されることがあります。

## 事業主のみなさまへ

雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書又は雇用保険被保険者所定労働時間短縮開始時賃金証明書は、その雇用する被保険者が上記の介護休業若しくは育児休業を開始したとき、又は賃金日額特例指定期定予定者に該当するに至った場合に提出していただく必要があります。

### 1. 所定労働時間短縮開始時賃金月額算定の特例について

所定労働時間短縮開始時賃金月額算定の特例とは、倒産・無雇等の理由により離職した一般被保険者について、算定基礎賃金月に、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため若しくは最も離職次第にある対象家族を介護するための休業又は当該一般被保険者が就業しつつその子を養育すること若しくはその最介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための所定労働時間短縮割引率の適用により賃金が喪失、低下した期間の全部又は一部を含む場合に、如賃割率等の適用時における賃金日額と当該離職時における賃金日額により基本千日当額を算定するものです。

### 2. 所定労働時間短縮開始時賃金証明書の交付等について

所定労働時間短縮開始時賃金証明書（安定所提出用）が提出された場合には、所定労働時間短縮開始時賃金証明書（本人手続用）が交付されますので、事業主の方はこれを一般被保険者の方にお渡しいただき、一般被保険者の方は、これを、離職票などとともに基本千日当額の支給を受ける安定所に提出していただけます。

## 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書等についての注意

### 1. 休業開始時賃金月額証明書等の提出等

#### (1) 育児休業を開始した場合

イ 事業主は、その雇用する被保険者が出生時育児休業（子の出生後8週間の期間内に合計4週間分（28日）を限度とした休業）又は育児休業（1歳又は、1歳2ヶ月（※）（その子の1歳以降の期間も休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合（保育所における保育の実施が行われない等）には1歳6ヶ月又は、2歳）に満たない子を養育するための休業）を開始したときは、雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（以下「賃金月額証明書」という。）に育児休業給付金受給資格確認票・出生時育児休業給付支給申請書又は育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書（以下「受給資格確認票・（初回）支給申請書」という。）を添えて、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（以下「安定所」という。）に提出してください。

（※）「パパママ育休プラス制度（父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長）」を利用する場合には、育児休業の対象となる子の年齢が原則1歳2ヶ月までとなります。

ただし、育児休業が取得できる期間（女性の場合は出生日以後の産後休業期間を含む）は1年間です。

ロ 賃金月額証明書は、事業主を経由して支給申請手続を行う場合には、出生時育児休業給付金の場合は、子の出生日又は出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日から2ヶ月を経過する月の属する月の末日まで、育児休業給付金の場合は、休業を開始した日から起算して4ヶ月を経過する月の属する月の末日までに、受給資格確認票・（初回）支給申請書と同時に提出してください。ただし、被保険者本人が申請を行う場合は、事業主は、その雇用する被保険者が受給資格確認票・（初回）支給申請書を提出する日までに賃金月額証明書を安定所に提出してください。

ハ 育児休業給付金の場合は、支給申請に先だって受給資格確認を行うこともできます。その場合は、受給資格確認のために必要な事項を記載した受給資格確認票・（初回）支給申請書を賃金月額証明書に添えて提出する必要があります。

※出生時育児休業給付金の場合は、支給申請に先立って受給資格確認を行うことはできません。

ニ 育児休業を開始した被保険者が、受給資格確認票・（初回）支給申請書の提出手続を自らが行うことを希望する場合は、事業主は、賃金月額証明書を提出した時点で、安定所は、その事業主を通じて被保険者に対して雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明票（以下「賃金月額証明票」という。）を交付しますので、その被保険者は、出生時育児休業給付金の場合は、子の出生日又は出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日から2ヶ月を経過する月の属する月の末日まで、育児休業給付金の場合は、休業を開始した日から起算して4ヶ月を経過する月の属する月の末日までに、これを受給資格確認票・（初回）支給申請書と一緒に提出してください。

#### (2) 介護休業を開始した場合

イ 事業主は、その雇用する被保険者が介護休業（介護休業給付の対象となる家族を介護するための休業）を開始したときは、賃金月額証明書を安定所に提出してください。

ロ 賃金月額証明書は、事業主を経由して介護休業給付金支給申請書を提出する場合には、休業を終了した日（休業開始から3ヶ月を経過する日後引き続き休業している場合は、休業開始日から3ヶ月を経過する日。）の翌日から起算して2ヶ月を経過する月の属する月の末日までに、介護休業給付金支給申請書と一緒に提出してください。ただし、被保険者本人が申請を行う場合は、事業主は、その雇用する被保険者が介護休業給付金支給申請書を提出する日までに賃金月額証明書を安定所に提出してください。

ハ 介護休業を開始した被保険者が介護休業給付金支給申請書の提出手続を自らが行うことを希望する場合は、安定所は、事業主が賃金月額証明書を提出した時点で、その事業主を通じて被保険者に対して賃金月額証明票を交付しますので、その被保険者は、休業を終了した日（休業開始から3ヶ月を経過する日後引き続き休業している場合は、休業開始日から3ヶ月を経過する日。）の翌日から起算して2ヶ月を経過する月の属する月の末日までに、これを介護休業給付金支給申請書と一緒に提出してください。

#### (3) 短縮措置等を開始した場合

イ 事業主は、その雇用する一般被保険者が離職し、賃金日額特例措置対象予定者に該当する場合には、当該資格喪失に伴う雇用保険被保険者離職証明書を安定所に提出するとともに、当該被保険者の短縮措置等の適用に係る雇用保険被保険者所定労働時間短縮開始時賃金証明書（以下「賃金証明書」という。）を当該離職したことにより被保険者でなくなった日の翌日から起算して10日以内に安定所に提出しなければなりません。

ロ 賃金日額特例措置対象予定者とは、次のいずれにも該当する受給資格者のことをいいます。

リ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため若しくは要介護状態にある対象家族を介護するための休業又は当該被保険者が就業しつつその子を養育すること若しくはその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための勤務時間短縮措置（以下「短縮措置等」という。）の開始時点に離職したものとみなした場合に、基本手当に係る受給資格を取得することになること

リI 算定基礎賃金月へ引き続く短縮措置等の開始直前6ヶ月が、離職の日以前4年間（最後に被保険者となった日が離職の日以前4年内にある場合は、当該被保険者となった日から離職の日までの期間）内にあること

リII 算定基礎賃金月中に、短縮措置等の適用により賃金が喪失・低下した期間の全部又は一部を含むこと

リ 特定理由離職者又は特定受給資格者となる離職理由により離職したこと

リI 平成15年5月1日以後に短縮措置等が開始されたこと

#### (4) 賃金月額証明書の添付書類等

事業主が賃金月額証明書等を安定所に提出する場合には、賃金台帳、労働者名簿、出勤簿又はタイムカード等賃金月額証明書の記載内容を確認することができる書類を持参してください。

(5) 受給資格確認を同時に行う場合の添付書類

事業主（又は被保険者）が育児休業給付金の受給のために受給資格確認票を安定所に提出する場合には、母子健康手帳等その育児の事実を確認できる書類の写しを持参してください。

(6) 支給申請を同時に行う場合の添付書類

賃金月額証明書を育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金支給申請書又は、介護休業給付金支給申請書とともに提出する場合には、受給資格確認及び支給申請に必要な添付書類もあわせて持参してください。

(7) 本手続は電子申請による届出が可能です。詳しくは安定所までお問い合わせください。

## 2. 賃金月額証明書等の記載方法

事業主は、その雇用する被保険者が育児休業若しくは介護休業を開始したとき又は賃金日額特例措置対象予定者に該当するに至った場合は、この注意書に従って賃金月額証明書・賃金証明書（事業主控）（第1葉目）、賃金月額証明書・賃金証明書（安定所提出用）（第2葉目）及び賃金月額証明票・賃金証明票（本人手続用）（第3葉目）の3枚を複写によって同時に記載してください。

なお、次の点に注意してください。

(1) 横欄中「休業開始時賃金月額証明書」及び「所定労働時間短縮開始時賃金証明書」は使用しない方の文字を抹消し、（育児・介護）欄には、被保険者が開始した休業等の種類いすれかに○をしてください。

(2) ④欄には、被保険者が育児休業若しくは介護休業を開始した日又は短縮措置等を開始した日を記載してください。

なお、被保険者が労働基準法の規定による産前・産後休業に引き続いて、育児休業又は小学校就学の始期に連するまでの子を養育するための休業を取得する場合は、出産日から起算して58日目に当たる日が、又は当該被保険者が就業しつつその子を養育することを容易にするための勤務時間短縮措置を適用する場合は、当該適用日が、休業等を開始した日となります。

(3) ⑦欄は、次の点に注意して記載してください。

イ 「休業等を開始した日」の欄には、④欄の休業等を開始した日の年月日を記載します。

ロ ⑭ 「休業等を開始した日」の欄の下の各欄の左側の月日欄には、休業等を開始した日の前日の属する月からさかのぼった各月における「休業等を開始した日」に応当する日（例えば「休業等を開始した日」が5月21日である場合、4月21日、3月21日……が応当する日となる。「休業等を開始した日」に応当する日がない月においては、その月の末日。以下「応当日」という。）を記載します。したがって、最上段の左側の月日欄には、「休業等を開始した日」の属する月の前月における応当日を記載し、次の段の左側の月日欄には、すぐ上の段の左側の月日欄に記載した月の前月における応当日を記載します。

ハ 女性の被保険者が産前・産後休業に引き続いて育児休業を開始した場合において、その産前・産後休業期間中に賃金の支払を受けなかった期間があるときは、⑯にかかわらず、下記ニにより記載します（例2参照）。

ヘ 以下の各段には、順次さかのぼって、賃金月額証明書については育児休業又は介護休業を開始した日前2年間（したがって、24段に連するまで）、賃金証明書については短期措置等の開始日以前1年間（したがって、12段に連するまで）又は短縮措置等の開始日以前2年間（したがって、24段に連するまで）（※）（下記cを参照）を記載してください。

ただし、次の点に注意してください。

a. 左側の月日欄に記載すべき月日が、雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の「被保険者となった年月日」より前の日となるときは、その被保険者となった日を記載します。

b. 賃金月額証明書の⑩欄については、日数が11日以上の欄が12以上あれば、記載はそこまで結構ですが、ない場合において、⑦欄の記載欄が不足したときには、別様の賃金月額証明書等の用紙を統紙として用いて、標題の右に「統紙」と記入し、①～⑩欄、事業主の住所・氏名欄及び⑪～⑬欄のみを記載してください。

なお、日数が11日に満たない欄については、⑩欄に賃金の支払の基礎となった時間数を記載してください。

c. 賃金証明書の⑩欄については、日数が11日以上の欄が、短縮措置等の開始日以前1年間に6以上又は短縮措置等の開始日以前2年間に12以上（※）あれば、記載はそこまで結構ですが、ない場合において、⑦欄の記載欄が不足したときには、別様の賃金月額証明書等の用紙を統紙として用いて、標題の右に「統紙」と記入し、①～⑩欄、事業主の住所・氏名欄及び⑪～⑬欄のみを記載してください。

なお、日数が11日に満たない欄については、⑩欄に賃金の支払の基礎となった時間数を記載してください。

なお、上記b及びcいずれの場合も、⑪～⑬欄については、例3のように不要な記載欄を二重線で抹消し、2段目から使用してください。

（※） 賃金証明書に係る事業所の離職に係る受給資格の決定において、離職日以前1年間に被保険者期間が6ヶ月ない場合であって、離職日以前2年間に被保険者期間が12ヶ月ある場合は、賃金証明書の⑦及び⑩欄については、短縮措置等開始日以前2年間⑩欄の日数が11以上ある欄が12以上となるところまで記載が必要です。

なお、日数が11日に満たない欄については、⑩欄に賃金の支払の基礎となった時間数を記載してください。

ハ 「休業等を開始した日」の欄の下の各欄の右側の月日欄には、その記載しようとする段のすぐ上の段の左側の月日の前日を記載します。

ニ 休業等を開始した者が、上記ロに掲げる期間内に、①疾病、②負傷、③事業所の休業、④出産、⑤事業主の命による外国における勤務等の理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつたものであるときは、当該理由により賃金の支払を受けることができなかつた日数を上記ロに掲げる期間に加算した期間（その期間が4年を超えるときは、4年

同について、上記により記載してください（ただし、当該期間中における各段において、左側の月日から右側の月日までの期間中に全く賃金の支払を受けなかった場合は、その期間は記載を省略して差し支えありません）。

また、**賃金の支払を受けなかった期間及び原因となった傷病名等その理由を⑪欄に記載します**（例2参照）。

なお、上記の理由により通常の勤務をすることができなかった日（例えば、通院のため午前中に欠勤した場合等）が30日以上引き続いた場合であって、通常の賃金を下回る賃金が支払われた場合には、その期間及び原因となった傷病名等その理由を⑪欄に記載します。

- [4] ⑧欄には、⑦の欄の期間における賃金の支払の基礎となった日（休業手当の対象となった日又は有給休暇の対象となった日を含む。）の数を記載してください。月給制であれば、土日曜日や祝日も通常「賃金支払基礎日額」に含まれることになります。なお、半日勤務等所定労働時間を勤務しなかった日も1日として取り扱い、その内容を備考欄に記載してください。

- [5] ⑨欄の最上段には、賃金締切日（賃金締切日が1暦月中に2回以上ある者については各暦月の末日に最も近い賃金締切日を、日々賃金が支払われる者等定められた賃金締切日のない者については曆月の末日をいう。以下同じ。）のうち、休業等を開始した日の前日の直前の賃金締切日の翌日から「休業を開始した日の前日」までの期間（例えば休業等を開始した日が10月21日で、毎月の賃金締切日が24日の場合、「9月25日～休業等を開始した日の前日」となる。）を、次の段には、上段の左側の月日の前月の賃金締切日の翌日（被保険者となった日の属する月の場合は、被保険者となった日）から次の賃金締切日までの期間（例えば、「8月25日～9月24日」）を、以下の各段には順次かのばって、上記[3]のロのivにより記載した期間について記載します。ただし、当該期間中の各段において、左側の月日から右側の月日までの期間中に全く賃金の支払を受けなかった場合は、その期間は記載することを要しません（例2参照）。

なお、⑩欄に記載した各期間において休業手当（労働基準法第26条によるもの）が支払われたことがある場合には、⑪欄に、「休業」と表示の上、休業日数及び支払った休業手当の額を記載してください（例4参照）。

この場合、各期間に對応する賃金月の全期間にわたり休業が行われ、休業手当が支払われた場合は、「全休業」と表示の上、休業手当の額を記載します。

- [6] ⑩欄については、⑨欄の各期間において賃金の支払の基礎となった日数を記載してください。

- [7] ⑪欄については、賃金の主たる部分が、月、週その他一定の期間によって定められている場合には、その月の賃金のすべてを⑪欄に記載してください。賃金の主たる部分が労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められている場合には、その主たる部分の賃金を⑪欄に記載し、その他の部分の賃金（月によって支払われる家族手当等）を⑫欄に記載します。このほか、次の点に注意してください。

- ① 休業等開始前に労働協約等の改定に伴い賃金がさかのばって引き上げられ、過去の月分に係る差額が支給された場合には、それぞれの該当月に支給された賃金額に該当差額を加えた額を記載します。  
② 通勤手当等が数か月分一括して支給された場合等は、対象月で除して得た額を各月の欄に加算して記載しますが、この場合に生じた端数は、その最後の月の額に加えて記載してください。  
③ 賞与その他臨時の賃金については、⑪欄には記載しません。

なお、記入しない欄には斜線を引いてください。

- [8] ⑫欄には、賃金未払がある場合は、その旨及びその未払額等参考となる事項を記載してください。

- [9] ⑬欄には、毎月きまって支払われる賃金以外の賃金のうち3ヶ月以内の期間ごとに支払われるもの（以下「特別の賃金」という。）がある場合に、上記[3]により⑦欄に記載した期間内に支払われた特別の賃金の支給日、名称及び支給額を記載してください。なお、余白には、斜線を引いてください（例1参照）。

#### 例1

⑬賃金に 属する特 記事項	29.12.25	29.3.25	29.6.25	29.9.25	
○○手当	○○手当	○○手当	○○手当	○○手当	/

- [10] ⑭欄から⑯欄までの記載に当たっては、雇用保険法第17条の規定による賃金日額を計算するに必要な賃金の支払状況（離職した際に交付する離職票に記載する賃金の支払状況）を正確に記載することができる場合には、当該賃金の支払状況の記載をもって足ります。

- [11] ⑮欄には、休業開始時点での休業を行う者についての雇用期間の定めの有無を記載してください。

- [12] 崩欄には、記載しないでください。

- [13] 社会保険労務士記載欄は、この証明書等を社会保険労務士が作成した場合のみ記載してください。

なお、賃金月額証明書等（第3葉目）を重ねて押印すると、そのまま複写されてしまいますが、注意してください。

例2 平成29年10月21日被保険者として育児休業を開始。賞金締切日が毎月24日の月給者。平成29年7月15日から10月20日の間(98日間)に雇前産後休業を取得したが、その間に賞金支払がなかったため、賞金支払基礎日数が0日である。⑦欄8月21日～9月20日、7月21日～8月20日、及び⑧欄の8月25日～9月24日、7月25日～8月24日についての記載を省略している。

◎扶養者を開始した日の曜日 扶養したときの月給者と扶養期間 賞金支払対象期間	◎扶 養の 賞金支払対象期間	◎賞 金 額			◎備 考
		◎基 礎 日 数	◎	◎計	
扶養者を開始した日 10月21日	8月25日～8月24日～8月23日～	0日	0日	0日	
8月21日～7月20日 34日	8月25日～8月24日～8月23日～	20日	158,000	158,000	平28.7.15
8月21日～8月20日 31日	8月25日～8月24日～8月23日～	31日	183,000	183,000	平28.10.30
8月21日～8月20日 35日	8月25日～8月24日～8月23日～	30日	183,000	183,000	98日間
8月21日～4月20日 31日	3月23日～4月24日～3月21日～	31日	170,000	170,000	直前のため
2月21日～3月20日 28日	2月25日～3月24日～2月22日～	28日	170,000	170,000	賞金支払
1月21日～2月20日 31日	1月25日～2月24日～1月21日～	31日	170,000	170,000	なし。
12月21日～1月20日 31日	12月25日～1月24日～1月21日～	31日	170,000	170,000	
11月21日～12月20日 30日	11月25日～12月24日～11月21日～	30日	170,000	170,000	
10月21日～11月20日 31日	10月25日～11月24日～10月21日～	31日	170,000	170,000	
9月21日～10月20日 35日	9月25日～10月24日～9月21日～	35日	170,000	170,000	
8月21日～9月20日 31日	8月25日～9月24日～8月21日～	31日	170,000	170,000	
7月21日～8月20日 31日	7月25日～8月24日～7月21日～	31日	170,000	170,000	
8月21日～8月20日 0日	8月25日～8月24日～8月21日～	0日	170,000	170,000	
8月21日～8月20日 0日	8月25日～8月24日～8月21日～	0日	170,000	170,000	
8月21日～8月20日 0日	8月25日～8月24日～8月21日～	0日	170,000	170,000	
8月21日～8月20日 0日	8月25日～8月24日～8月21日～	0日	170,000	170,000	

例3 平成29年1月16日被保険者として休業を開始。

(統紙を必要とする場合)

◎扶養者を開始した日の曜日 扶養したときの月給者と扶養期間 賞金支払対象期間	◎扶 養の 賞金支払対象期間	◎賞 金 額		◎備 考
		◎基 礎 日 数	◎	
扶養者を開始した日 1月16日				
1月16日～1月15日 2日				
				平28.1.18
10月18日～11月15日 28日				平29.1.15
9月16日～10月15日 30日				28日間休業
8月16日～9月15日 30日				(骨別)のため
7月16日～8月15日 30日				賞金支払
6月16日～7月15日 30日				なし。
5月16日～6月15日 31日				
4月16日～5月15日 31日				
3月16日～4月15日 31日				
2月16日～3月15日 31日				
1月16日～2月15日 31日				
12月16日～1月15日 31日				
11月16日～12月15日 31日				
10月16日～11月15日 31日				
9月16日～10月15日 31日				
8月16日～9月15日 31日				

(統紙)

◎扶養者を開始した日の曜日 扶養したときの月給者と扶養期間 賞金支払対象期間	◎扶 養の 賞金支払対象期間	◎賞 金 額		◎備 考
		◎基 礎 日 数	◎	
扶養者を開始した日				
7月16日～8月15日 22日				
6月16日～7月15日 22日				
5月16日～6月15日 22日				

例4 平成29年11月11日被保険者として休業を開始。賞金締切日が毎月25日の月給者、平成29年2月1日～11日、平成28年9月5日～30日(日曜日、国民の祝日を除く)休業手当を支給。

◎扶 養の 賞金支払対象期間	◎基 礎 日 数	◎賞 金 額			◎備 考
		◎	◎	◎計	
10月26日～11月25日 29日	29日				
7月26日～8月25日 31日	31日	85,000		85,000	平28.8.11
6月26日～7月25日 31日	31日	170,000		170,000	平28.11.10
5月26日～6月25日 31日	31日	170,000		170,000	まで38日間
4月26日～5月25日 30日	30日	170,000		170,000	直前のため
3月26日～4月25日 31日	31日	155,000		155,000	賞金支払なし
2月26日～3月25日 26日	26日	155,000		155,000	
1月26日～2月25日 31日	31日	145,000		145,000	休業11日 30,000円
12月26日～1月25日 21日	21日	155,000		155,000	
11月26日～12月25日 26日	26日	155,000		155,000	
10月26日～11月25日 31日	31日	155,000		155,000	
9月26日～10月25日 26日	26日	134,000		134,000	休業11日 30,000円
8月26日～9月25日 21日	21日	155,000		155,000	休業11日 30,000円
7月26日～8月25日 31日	31日	155,000		155,000	
6月26日～7月25日 31日	31日	0		0	

被保険者本人が育児休業給付又は介護休業給付の支給申請手続を行う場合は、賞金月額証明書を公共職業安定所に提出すると、賞金月額証明書が交付されますが、この賞金月額証明書は、直ちに被保険者本人に交付してください。また、このとき、本人に対し、賞金月額証明書の裏面の注意事項をよく読んで、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所で定められた期間内に必要な手続をとるよう説明してくださるようお願いします。

また、雇用していた被保険者が賞金月額特例措置対象予定者に該当する場合は、賞金証明書(安定所提出用)を公共職業安定所に提出すると、賞金証明書(本人手続用)が交付されますが、この賞金証明書は、直ちに被保険者本人に交付してください。また、このとき、本人に対し、離職票などとともに本人の住所又は居所を管轄する公共職業安定所に持参し、求職の申込みをするよう説明してくださるようお願いします。

なお、詳しくは、都道府県労働局職業安定部又はお近くの公共職業安定所(ハローワーク)にお問い合わせください。

## 50671-50690 4 緊急対応型ワークシェアリング制度導入時の賃金日額算定の特例

### 50671 (1) 原則

離職直前の賃金に基づいて算定した額を賃金日額とすることが適当でないと認められる場合は、厚生労働大臣が定めるところにより算定する額を賃金日額とする（法第17条第3項）とされており、具体的には、昭和50年労働省告示第8号が定められている。

このうち、同告示第8条第2号において、「当該受給資格者を含む当該事業所の労働者に関し、厚生労働省職業安定局長の定めるところにより、生産量の減少等に伴い、当該事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による合意に基づき、所定労働時間又は時間外労働の短縮の実施及びそれに伴う賃金の減少並びに労働者の雇入れに関する計画が作成され、当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出された場合において、当該計画の期間（当該計画に基づく所定労働時間又は時間外労働の短縮の実施及びそれに伴う賃金の減少が6か月以上行われた後の期間に限る。）中に当該受給資格者が離職し、特定理由離職者又は特定受給資格者として受給資格の決定を受けた場合」に賃金日額の算定の特例を行うこととされている。

具体的には、平成11年1月4日付け労働省発職第1号「緊急雇用創出特別基金事業の実施について」の別紙「緊急雇用創出特別基金事業実施要領」（以下「実施要領」という。）第5の1(1)ロのいずれの要件にも該当する事業主が緊急対応型ワークシェアリング導入計画（以下「計画」という。）を作成し、都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）の認定を受けた上で、当該緊急対応型ワークシェアリング制度（以下「制度」という。）の実施により賃金が低下している期間中に倒産・解雇等の理由等により離職し、受給資格を取得し一定の要件を満たした場合については、離職時に算定される賃金日額が、制度導入時に離職したとみなした場合に算定される賃金日額に比べて低い場合は、制度導入時に離職したとみなした場合に算定される賃金日額により基本手当の日額を算定することとする（ただし、平成11年1月4日付け労働省発職第1号は廃止されているため、この特例は適用されないこと。）。

なお、ここでいう「実施要領第5の1(1)ロの要件」に該当しているか否かの判断は、労働局長の計画認定がなされていればこの要件に該当しているものとして取り扱う。

### 50672 (2) 特例措置の内容

イ 本特例措置は、受給資格に係る離職の日が制度実施期間中であり、かつ、制度導入時から起算して6か月以上経過した日以後に特定理由離職者（50305-2 参照）又は倒産・解雇等の理由により離職した受給資格者（則第34条各号に掲げるもの（50305イ参照）及び同第35条各号に掲げる理由により離職した者（50305ロ参照）をいう。離職の日以前の1年間に被保険者期間が6か月以上で離職の日以前の2年間に12か月未満である法第33条第1項の正当な理由により離職した者（50305ハ参照）を除く。）について、制度導入時における賃金日額と当該離職時における賃金日額を比較し、高い方の賃金日額により基本手当の日額を算定するものである。

ロ 本特例措置は、基本手当（傷病手当を含む。）並びに同一の受給資格に基づく就業促進手当の額の算定について適用されるものであり、高年齢求職者給付金及び特例一時金の額の算定には適用しない。

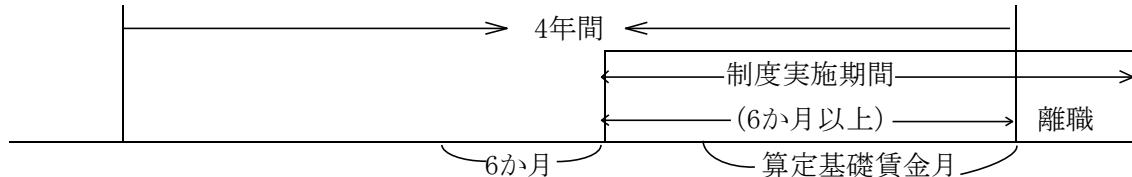
### 50673 (3) 本特例措置の対象者

次のいずれにも該当する受給資格者について、本特例措置の対象とする。

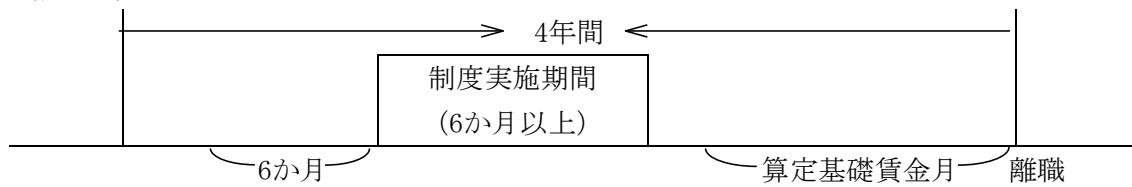
- イ 算定基礎賃金月に、制度導入により賃金が低下した期間を含み、かつ、制度導入時から起算して6か月を経過した日以後に離職した者であること。
- ロ 制度導入時に離職したものとみなした場合に、基本手当に係る受給資格（算定対象期間に被保険者期間が通算して6か月（又は12か月）以上あること（50101 参照））を取得することとなること。
- ハ 算定基礎賃金月へ引き続く制度導入直前6か月（制度導入時に離職したものとみなした場合において被保険者期間として計算される最後の6か月をいう。）が、離職の日以前4年間（最後に被保険者となった日が離職の日以前4年間内にある場合は、当該被保険者となった日から離職の日までの期間）内にあること。
- ニ 特定理由離職者（50305-2 参照）又は特定受給資格者（則第34条各号に掲げるもの（50305 イ 参照）及び同第35条各号に掲げる理由により離職した者（50305 ロ 参照）をいう。離職の日以前の1年間に被保険者期間が6か月以上で離職の日以前の2年間に12か月未満である法第33条第1項の正当な理由により離職した者（50305 ハ 参照）を除く。）となる離職理由により離職したこと。
- ホ 平成15年5月1日以後に制度が導入されたこと。

なお、ここでいう「制度導入時」とは、計画に記載された実施期間の最初の日を指すものであること。

(例示1) ○



(例示2) ×



(例示3) ×



#### 50674 (4) 事務取扱い

イ 計画を認定した労働局は、事業主に対してこの特例措置について周知を行うとともに、当該計画の実施に係る事業所を管轄する安定所にあらかじめ計画書の写しを送付すること。

ロ 事業主は、本特例措置の対象となる被保険者が離職した場合、離職証明書を事業所管轄安定所に提出するのにあわせ、当該被保険者の制度導入に係る「雇用保険被保険者緊急対応型ワークシェアリング制度導入時賃金月額証明書」（以下「ワークシェアリング制度導入時賃金証明書」という。）を当該離職したことにより被保険者でなくなった日の翌日から起算して10日以内に提出しなければならない。

なお、当該離職者の受給資格決定後にワークシェアリング制度導入時賃金証明書の提出があつた場合は、時効（法第74条）との関係で、支給終了した日の翌日より起算して2年間までは受理することとする。

ハ 事業所管轄安定所の長が事業主から本特例措置の対象者に係る離職証明書の提出を受けた場合の取扱いは、21401～21550により（事業主に対して、離職証明書⑬欄（備考）に計画の開始日及び終了日を記載するように指導し、事業所管轄安定所は、公共職業安定所記載欄に「賃金日額特例措置対象予定者」と記載すること。）離職票を交付し、ワークシェアリング制度導入時賃金証明書の提出を受けた場合の取扱いは、都道府県労働局長に認定された「緊急対応型ワークシェアリング導入計画」（以下「認定計画」という。）等を添付させる（必要に応じて計画を認定した労働局に照会する）ことにより、50673のイからホの事項のいずれにも該当することを確認の上、ワークシェアリング制度導入時賃金証明書（事業主控）及び「雇用保険被保険者緊急対応型ワークシェアリング制度導入時賃金証明票」（本人手続用）（以下「ワークシェアリング制度導入時賃金証明票」という。）を交付する。

なお、この場合において、当該離職者が計画の対象者であるか否かの確認は、事業主のワークシェアリング制度導入時賃金証明書及び認定計画の提出をもって足りるものとする。

ニ 事業主を通じて離職票及びワークシェアリング制度導入時賃金証明票の交付を受けた離職者は、この離職票とワークシェアリング制度導入時賃金証明票をその者の住居所管轄安定所に提出する。

ホ 離職票及びワークシェアリング制度導入時賃金証明票の提出を受けた住居所管轄安定所においては、本特例の適用に当たって、以下の手続を行う。

(イ) 離職票により受給資格の決定を行う。

なお、受給資格の決定は、50101～50250に基づく通常の取扱いにより行う。

(ロ) 離職票により賃金日額の算定を行うとともに、ワークシェアリング制度導入時賃金証明票により制度導入時の賃金日額の算定を行う。

また、この制度導入時の賃金日額の算定については、50601～50650、50691～50800による賃金日額の算定方法を準用して計算する。

(ハ) (ロ)により算定した離職時の賃金日額と制度導入時の賃金日額とを比較の上、高い方の賃金日額により基本手当日額を決定する。

なお、当該受給資格者が再就職して所要の要件に該当する場合は、当該基本手当日額により算定した就業促進手当を支給する。

- ヘ 本特例措置に係るワークシェアリング制度導入時賃金証明書については、ワークシェアリング制度導入時賃金証明書（安定所控）を事業所管轄安定所において当該ワークシェアリング制度導入時賃金証明書の提出に係る者の離職の日の翌日から起算して5年間、ワークシェアリング制度導入時賃金証明票を住居所管轄安定所において受給資格決定日から起算して3年間（ただし、受給期間延長（50261-50290）又は受給期間の特例（50291-50300）を措置した場合は支給終了の日又は受給期間満了の翌日から起算）保存する。
- ト 委嘱先安定所において受給資格決定を行う場合は、50674の規定中「住居所管轄安定所」とあるのは「委嘱先安定所」と読み替えるものとする。

## 50691-50700 5 昭和43年7月1日前に二重の被保険者資格を取得していた場合の賃金日額の算定方法

### 50691 (1) 原則

両事業所のうち、後に離職した事業所の離職の日を基礎として算定期間を決定し、その算定期間に両事業所から支払われた賃金の総額を基礎として50601～50650によって賃金日額を算定する。

### 50692 (2) 両事業所の賃金締切日が異なる場合

賃金締切日が50651により決定された算定期間と合致しない事業所については、暦月による日割計算によって算定期間に支払われた賃金額を算定する。

## 50701-50750 6 日雇の受給資格調整に伴う賃金日額の算定方法

### 50701 (1) 原則

算定期間の中に、法第56条第1項の規定によって被保険者期間として計算された月がある場合、又は法第56条の2第1項の規定によって被保険者であった期間とみなされた期間が含まれる場合は、これらの月又は当該みなされた期間に支払われた賃金額を含めて賃金日額を算出することとなるが、その取扱いは次のとおりである。

イ 受給資格の調整を行い被保険者期間として計算された2月の各月において、その者の被保険者手帳に貼付された印紙の総数を基礎とし、その種類別（1級、2級及び3級）枚数にその印紙の種類別額面金額（176円、146円、96円）をそれぞれ乗じて得た額の合計額（この額をAとする。）を2,000分の13で除して得た額（すなわち、この額は一般の被保険者として前記A額の保険料の納入があった場合におけるその者のその月に支払われた賃金の近似額となる。）を、その月に支払われた賃金額とする（法第56条第2項、則第81条第4項）。

また、法第56条の2第1項の規定によって被保険者であった期間とみなされた期間が算定期間に含まれる場合は、各賃金月（50601イ参照）において、その者の被保険者手帳に貼付された印紙の総数を基礎とし、その種類別（1級、2級及び3級）枚数にその印紙の種類別額面金額（176円、146円、96円）をそれぞれ乗じて得た額の合計額を2,000分の13で除して得た額を、その賃金月に支払われた賃金額とみなす。

ロ 賃金支払基礎日数は、その者の被保険者手帳の当該月の各月又は当該各賃金月に貼付された印紙の枚数をそれぞれの月の賃金支払基礎日数とする。

ハ 受給資格の調整を受けた2月の翌月以後の月又は31日以上継続して雇用されるに至った日以後が被保険者期間となるときの賃金及び賃金支払基礎日数の算定は通常の日給者の場合と同じであ

る。

## 50751-50800 7 賃金日額の算定に伴う事務処理

### 50751 (1) 離職票の事務処理

賃金日額の算定に伴う離職票の事務処理は、次により行う。

- イ 算定期間に含まれる賃金月について、該当欄の適宜の箇所にその旨を示す記号（例えば○印）を付ける。
- ロ 賃金日額の算定の基礎とした特別の賃金について該当欄にその旨を示す記号（例えば○印）を付ける。
- ハ 「※公共職業安定所記載欄」に、算定期間中の賃金（特別の賃金を除く。）の合計額及び賃金日額算定の基礎とした特別の賃金の合計額を明確に区分できるように記載する。
- ニ ハにかかわらず、日給者について賃金日額の最低保障の計算を行う場合又は通常の賃金日額の算定方法によると適当でない賃金日額になると認めて特別の算定方法により計算する場合（50611 参照）、船員に係る賃金日額の算定の特例の算定方法により計算する場合（50614 参照）を除き、離職票の「※公共職業安定所記載欄」に算定期間中の賃金（特別の賃金を除く。）と特別の賃金の合計額を記載すれば足りる。
- ホ 日給者について賃金日額の最低保障の計算を行う場合又は通常の賃金日額の算定方法によると適當でない賃金日額になると認めて特別の算定方式により計算する場合（50611 参照）、船員に係る賃金日額の算定の特例の算定方法により計算する場合（50614 参照）には、「※公共職業安定所記載欄」に、賃金日額の算式を記載する。
- ヘ 賃金の総額を 180 で除して得た額を賃金日額とする場合は、当該賃金の総額を、また上記ホによる場合（上記ホの日給者の最低保障の計算を行う場合及通常の算定方法によると適當でない場合については、賃金の総額を 180 で除して賃金日額を算定する場合を除く。）は、賃金日額を計算し、当該賃金日額をそれぞれ受給資格決定に係る離職票－1（2 枚以上の離職票により決定した場合には、それらの離職票のうち最新のもの）の 12 欄に記載の上、当該離職票により所要のデータをセンターに入力する。  
なお、センターは、当該入力に基づき賃金日額を受給資格者証又は受給資格通知に通知する。
- ト 離職票－1 の 12 欄に賃金日額を記載の上、センターに入力する場合は、計算して得た金額が基本手当日額の賃金日額の最低額を下回り、又は最高額を上回る場合であっても、離職票－1 の⑨欄に記載する額は最低額まで切り上げ、又は最高額で切り捨ててはならない。

## 50801-50850 8 基本手当日額の決定及び変更

### 50801 (1) 基本手当日額の決定

基本手当日額は、受給資格に係る離職日の年齢に応じて以下のとおりとなる。

基本手当の算定額の端数処理は、1円未満の端数についてはこれを切り捨てる事となる（「国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律」第2条第1項参照）。

イ 受給資格に係る離職日において60歳未満である受給資格者

基本手当の日額は、50601～50750によって算定した賃金日額に、当該賃金日額が属する以下の(イ)、(ロ)又は(ハ)の範囲に対応する給付率を乗じて得た金額となる（法第16条第1項）。

(イ) 50601～50750によって算定した賃金日額が、法第16条第1項の規定により基本手当日額の算定に当たって80／100を乗じることとされた賃金日額の範囲の賃金日額である場合の給付率  
100分の80

(ロ) 50601～50750によって算定した賃金日額が、法第16条第1項の規定により基本手当日額の算定に当たって80／100から50／100までの範囲の率を乗ずることとされた賃金日額の範囲の賃金日額である場合の給付率

則第28条の3第1項の給付率

$$= \frac{80}{100} - \frac{30}{100} \times \frac{W - \frac{\text{基本手当日額の算定に当たって}80\text{/}100\text{から}50\text{/}100\text{までの}}{\text{範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲の最低額}}}{\frac{\text{基本手当日額の算定に当たって}80\text{/}100\text{から}50\text{/}100\text{までの}}{\text{範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲の最高額一同最低額}}}$$

(ハ) 50601～50750によって算定した賃金日額が、法第16条第1項の規定により基本手当日額の算定に当たって50／100を乗じることとされた賃金日額の範囲の賃金日額である場合の給付率  
100分の50

ロ 受給資格に係る離職日において60歳以上65歳未満である受給資格者

基本手当の日額は、50601～50750によって算定した賃金日額に、当該賃金日額が属する以下の(イ)、(ロ)又は(ハ)の範囲に対応する給付率を乗じて得た金額となる（法第16条第2項）。

(イ) 50601～50750によって算定した賃金日額が、法第16条第1項の規定により基本手当日額の算定に当たって80／100を乗じることとされた賃金日額の範囲の賃金日額である場合の給付率  
100分の80

(ロ) 50601～50750によって算定した賃金日額が、法第16条第1項の規定により基本手当日額の算定に当たって80／100から45／100までの範囲の率を乗ずることとされた賃金日額の範囲の賃金日額である場合の給付率

則第28条の3第2項の給付率

W— 基本手当日額の算定に当たって80／100から45／100までの

$$= 80 - 35 \times \text{範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲の最低額}$$

$$\frac{100}{100} = \frac{\text{基本手当日額の算定に当たって } 80/100 \text{ から } 45/100 \text{ までの範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲の最高額} - \text{ 最低額}}{W}$$

又は、この率により算定した基本手当日額が、以下の率により算定した額を超えることとなる場合は、以下の率。

$$0.05W + 0.4 \times \text{基本手当日額の算定に当たって } 80/100 \text{ から } 45/100 \text{ までの範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲の最高額}$$

W

(ハ) 50601～50750 によって算定した賃金日額が、法第 16 条第 1 項の規定により基本手当日額の算定に当たって 45/100 を乗じることとされた賃金日額の範囲の賃金日額である場合の給付率 100 分の 45

ハ 安定所長の指示（求職者支援制度業務取扱要領 06021 で規定する「実行上の支援指示」は含まない。以下同じ。）により公共職業訓練等を受ける受給資格者のうち、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）（以下この項において「規則」という。）第 2 条の規定を適用した場合に同条の規定による訓練手当の支給を受けることとなる者（同条第 2 項第 1 号から第 12 号までのいずれかに該当する者に限る。）であって、その者に係る雇用保険法第 16 条第 1 項又は第 2 項の規定により算定された基本手当の日額が当該訓練手当（規則第 2 条第 1 項の基本手当に限る。以下同じ。）の日額を下回ることとなる者に係る基本手当の日額は、当該訓練手当の日額に相当する額とする（52701 ロ参照）。

#### 50802 (2) 基本手当日額の変更

イ 8 月 1 日以後の自動変更対象額が変更（50617 参照）された場合、当該自動変更対象額は 8 月 1 日以後の日に係る基本手当（傷病手当を含む。）の日額について適用され、7 月 31 日以前の日に係る基本手当の日額については、変更前の自動変更対象額が適用される。

ロ イにより 8 月 1 日以後の日について、それ以前の日に係る基本手当日額より変更された額により基本手当が支給される受給資格者に対してその旨を通知する。

この場合、当該受給資格者については、最初に変更後の基本手当日額により基本手当の最初の支給を行う際、受給資格者証又は受給資格通知の処理状況欄にシステムにより「基本手当日額が変更となりました。」というメッセージが印字されることとなるので、これにより通知することとしても差し支えない。

## 50901-51000 第7 失業の認定日及び支給日の決定

### 50901-50950 1 失業の認定日の決定

#### 50901 (1) 認定日の決定

- イ 認定日は、受給資格者が離職後最初にその居住地の安定所に出頭した日に、その日以後の期間について出頭した日から起算して4週間のうちに原則として1回あるように特定の曜日、例えば火曜日というように具体的に指定するものである。この場合、安定所は、求人、求職の状況（例えば同一の職種を適職とする者を同一日に指定するなど。）、事務量等を勘案して各受給資格者についてはこれを指定しなければならない（則第19条第3項）。再離職の場合も同様である（則第20条第2項）。
- ロ 認定日の変更は51351～51400のほか、安定所長が行政機関の休日に関する法律第1条第1項に規定する行政機関の休日、労働市場の状況等からみて適當と認める場合に行う（例えば、祝日のため、所定の認定日に失業の認定を行うことができないときは、適宜その前後の日を指定して認定日とする。）（則第23条第1項第2号）。
- ハ 則第24条第1項の規定により、失業の認定回数が1か月に1回となる場合における認定日は、毎月の上旬の日（毎月〇日、ただし、その日が日曜日、閏序土曜日又は祝日であるときはその前（後）の日というように）を適宜指定する（50951参照）。
- ニ ロの場合のうち、年末年始における認定日（公共職業訓練等を受講している者に係る認定日を除く。）については、次により取り扱う。
- (イ) 12月29日から31日までの日（以下「年末の休暇日」という。）が所定の認定日となる者については、同月28日以前1週間において失業の認定を行うこととしている日に、1月1日から1月3日までの日（以下「年始の休暇日」という。）が所定の認定日となる者については、同月4日以降1週間において失業の認定を行うこととしている日に、それぞれ認定日を適宜配分し、失業の認定を行う。
- (ロ) (イ)にかかわらず、aの基準に達する安定所にあっては、bの方法によって取り扱って差し支えない。
- a 取扱い基準
- (イ)の取扱いによる場合に、最大限の努力をしても休暇期間の前後の日において、受給資格者が失業の認定事務担当者1人当たり1日平均200人以上出頭することとなる場合  
この場合の計算は次の算式による。ただし、例年年末直前に受給資格者が激増する場合は、年末における受給資格者数により計算して差し支えない。

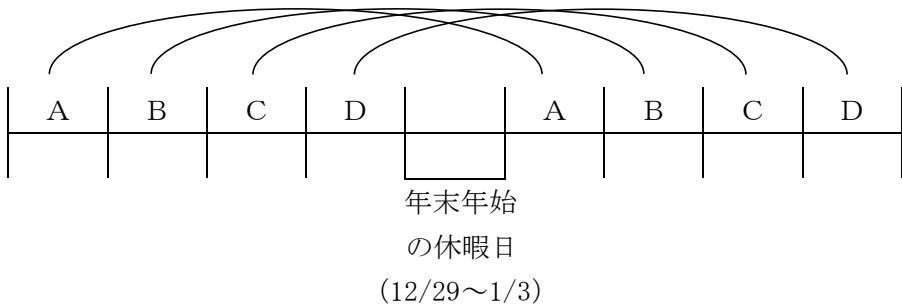
最近において1週間に出頭する受給資格者数×1.5

5（=失業の認定事務が行われるとみなされる日数）×認定事務担当者数

#### b 取扱い方法

年末年始の休暇中の所定の失業の認定日及び年末年始の休暇日に引き続く3週間のうちにある所定の認定日をそれぞれ1週間後の日に変更し、以後当該変更された認定日を基準として所定の認定日を定める。

図示すれば次のようになる。



(ハ) (イ)及び(ロ)にかかわらず年始の休暇日が所定の認定日となる者であつて、基本手当の早期受給を特に希望する者については、安定所における業務処理体制等を十分勘案の上、処理の可能な限りにおいて認定日を変更して差し支えない。

## 50951-51000 2 基本手当支給日の決定

### 50951 (1) 支給日の決定

基本手当の支給日は、各受給資格者について、失業の認定日と同一日であるように決定し、これを受給資格者に知らせなければならない（ただし、口座振込みの方法により失業等給付の支給を行う場合にあっては、52003を参照）。

なお、則第24条第1項の規定により、失業の認定回数が1か月に1回と定められた場合における基本手当の支給回数は、当然に1か月に1回となる（則第43条第1項）。

## **51001－51100 第8 支給台帳及び受給資格者証等**

### **51001－51050 1 支給台帳の作成及び記録**

#### **51001 (1) 支給台帳作成の目的**

支給台帳は、各受給資格者について、その受給資格の詳細、失業状態の経過、公共職業訓練等に関する事項、求職者給付及び就職促進給付に関する事項等その者についての雇用保険に関する事項について記録するものである。したがって、その作成及び記録に当たっては、関係法令に精通して誤りのないよう慎重に取り扱うことを要する。なお、支給台帳は、センターに記録・保管しておくものであるが、安定所は必要に応じてセンターにその記録内容の照会を行うものである（次の様式「支給台帳全記録－1」参照）。

ただし、地方運輸局にはシステムが配備されていないため、地方運輸局の住所を管轄する労働局を経由してセンターにその記録内容の照会を行う。

#### **51002 (2) 支給台帳の作成及び記録**

審査係は、離職票の記載に基づいて受給資格のあることを確かめたとき（53201～53400の場合を含む。）は、受給資格決定に係る離職票（2枚以上の離職票により決定した場合には、それらの離職票のうち最新のもの。）に必要事項を記載した上、当該離職票により所要のデータをセンターに入力することにより、受給資格者証又は受給資格通知の作成と同時に支給台帳を作成する。

なお、地方運輸局の審査係は、地方運輸局の住所を管轄する労働局に最終的な受給資格確認の照会及び受給資格者証の作成依頼を行った上、労働局が代行でこれを行う。また、地方運輸局にはシステムが配備されていないため、受給資格通知は使用しない。

受給資格者に対する処分を行った場合又はその記載事項に変更があった場合は、その都度所要のデータをセンターに入力することにより記録又は訂正を行う。

なお、支給台帳の作成要領及び記録要領についてはセンター要領参照。

## 支給台帳全記録照会

安定所番号							ページ			
支 給 番 号		氏 名			性 別	年 齢	生 年 月 日			
被 保 優 者 番 号		資格取得年月日		産業分類	離職年月日	理由	受給期間満了年月日	争い表示		
求職申込年月日		資格決定年月日		被 保 優 者 種 類	対 象 者 区 分	期 間 表 示	所定給付日数	離職時賃金日額	基本手当（等級一日額）	認定（予定）月日
待期満了年月日		支 払 方 法		職業に就くことのできない期間・猶予期間 理由					累計日数	
給付制限 1 (期間 理由)			給付制限 2 (期間 理由)			給付制限 3 (期間 理由)				
前回支給期間末日		通常残日数	追給（回数-累計金額）			就職年月日		経路	再離職年月日	理由
特殊表示（災害時・一括・巡査・市町村）		内職（積残し日数 収入の1日分）			60歳到達時賃金日額			不正表示		

受講指示年月日	訓 練 期 間		訓練 種類 職種		訓練 級地	特定職種	寄 宿 期 間		
通 所 期 間			通所手当月額		中 高 年 手 帳 有 効 期 間		特別措置	級地区分	激甚指定期限年月日
特個 開始年月日 給付日数		広域 開始年月日-指定期限年月日	全国 開始年月日-指定期限年月日		残日数（特個 広域 全国 個別 終了後）				
個別 開始年月日 給付日数		委嘱・移管先安定所	旧 支 給 番 号						
支 給 台 帳 状 態			給付	通常 特個 広域 全国 個別 訓練 終了後	実施	通常 特個 広域 全国 個別 訓練 終了後			
1	2	3	4	5	予定	中			

口 座 氏 名			金融機関店舗名		
郵便番号	住所			電話番号	支給台帳備忘コード

No.	処理年月日	トレーラー名称	トレーラー情報	操作キー

- ・期間表示
  - 1…1年未満
  - 2…1年~4年
  - 3…5年~9年
  - 4…10年~20年
  - 5…20年以上
- ・残日数欄の「#」は当該残日数が凍結されていることを表す。
- ・支給台帳状態欄
  - 1…移行表示
  - 2…激甚解除表示
  - 3…受給資格決定データ取消表示
  - 4…台帳ロック表示 (要残日数変更)
  - 5…台帳ロック表示 (要支払方法変更)

## 51051－51100 2 受給資格者証等の作成及び交付

### 51051 (1) 概要

- イ 離職票を提出した者について受給資格の決定を行ったときは、受給資格者証又は受給資格通知を作成して、これをその者に交付する（則第 19 条第 3 項）。なお、受給資格者証は、これを提示することによって受給資格者であることを証明するとともに、求職者給付及び就職促進給付の請求をも行うこととなるのであるから、これの作成に当たっては常に慎重を期さなければならない。
- ロ 受給資格者証又は受給資格通知を受給資格者に交付する際には、離職票－1 の備考欄に適宜の文言等により交付した旨（「〇月〇日受給資格者証交付済」等その旨のゴム印の押印によることとして差し支えない。）を明らかにしておく。

### 51052 (2) 受給資格者証等の作成及び記録

- イ 受給資格者証又は受給資格通知は、51002 により支給台帳を作成すると同時に作成する。受給資格者に対する処分を行った場合又はその記載事項に変更があった場合は、その都度所要のデータをセンターに入力することにより記録又は訂正を行う。なお、地方運輸局が行った処分又は記載事項の変更があった場合は、地方運輸局の所在地の住所を管轄する労働局が代行でこれを行う。
- 受給資格者証及び受給資格通知の作成要領及び記録要領については、センター要領参照。
- ロ 受給資格者証の処理状況欄に余白がなくなった場合には、以後受給資格者証を添付させた上、支給番号欄及び氏名欄の記載を行った受給資格者証（続紙）の処理状況欄を使用することとする。
- この場合、受給資格者証の処理状況欄の末尾に「継続」と朱書するとともに、受給資格者証（続紙）の余白にも「継続」と朱書する。旧の受給資格者証を添付しなかった場合の取扱いについては、51252 参照。
- ハ 受給資格通知には、今回処理分と前回処理分の記録のみが処理状況欄に印字される。ただし、受給資格者が希望すれば、これまでの処理履歴全体を印字した受給資格通知（以下「受給資格通知（全件）」という。）を交付することもできる（受給資格通知（全件）の作成方法はセンター要領参照）。

### 51053 (3) 作成後の処理

- イ 作成が終わったときは、受給資格者証又は受給資格通知を受給資格者に交付する。この場合受給資格者証第 2 面又は受給資格通知の注意事項に留意するよう指導するほか、求職者給付及び就職促進給付の受給について注意すべき事項の説明を行う。
- なお、作成が終わった受給資格者証又は受給資格通知を受給資格者本人に交付することができない場合にあっては、当該受給資格者証又は受給資格通知は別途保管する。
- ロ 受給資格者証及び受給資格通知には、個人番号の表示は行わないこととなるため、受給資格者本人から個人番号が登録されたことを証する書類の交付を求められた場合又はシステムに登録された個人番号を確認したい等の申出等があった場合には、50008(8)ニのとおり案内等すること。

また、社会保険料等の減免に関して市町村等に提出を行うことを目的として離職票－1の交付を求められた場合には、原則として受給資格者証又は受給資格通知により対応するよう案内することとし、市町村等に確認し、受給資格者証又は受給資格通知では対応できないなど、やむを得ない理由がある場合には離職票－2の写しにより対応するよう案内する。

条例等により離職票－1の提出が義務づけられている場合等は個人番号が判別できない方法によりマスキングを行った上で写しを作成し、写しを交付することもあり得るが、このような場合は、提出前に本省あて事例をご報告いただきたい。

#### **51054 (4) 受給資格者証等の再作成**

##### イ 紛失等による場合

受給資格者は、受給資格者証又は受給資格通知を滅失又は損傷したときは、管轄安定所（則第54条の規定に基づき、求職者給付に関する事務が委嘱された場合は、当該委嘱された安定所。以下同じ。）に申し出て、再交付を受けることができる（則第50条）。管轄安定所は、滅失又は損傷により受給資格者から受給資格者証又は受給資格通知の再交付の申し出があったときに、受給資格者証又は受給資格通知を再交付する場合には、50004に準じ本人確認を行う（損傷した受給資格者証によって本人確認が可能な場合を除く。）。また、受給資格者証を再交付する場合には、安定所長の決裁を受けた上、所要の再作成処理を行い、再作成した受給資格者証の第1面余白に「再交付」と朱書すること（受給資格通知を再交付する場合には、「再交付」の印字は不要）。

## 雇用保険受給資格者証

（第1面）

1. 支給番号	2. 氏名		
3. 被保険者番号	4. 性別	5. 離職時年齢	6. 生年月日
7. 求職番号			
8. 住所又は居所			
9. 支払方法(記号(口座)番号 - 金融機関名 - 支店名)			
10. 資格取得年月日	11. 離職年月日	12. 離職理由	
13. 60歳到達時賃金日額	14. 離職時賃金日額	15. 給付制限	
16. 求職申込年月日	17. 認定日	18. 受給期間満了年月日	
19. 基本手当日額	20. 所定給付日数	21. 通算被保険者期間	
22. 離職前事業所名			
23. 再就職手当支給歴	24. 特殊表示(災害時、一括、巡査、市町村)		

安定所連絡メッセージ1

安定所連絡メッセージ2

管轄公共職業安定所又は  
管轄地方運輸局所在地  
電話番号

公共職業安定所長

交付 年月日

## 折り曲げ線

## 注意事項

- 1 この証は、第1面の受給期間満了年月日までは大切に保管してください。もし、この証を滅失したり、損傷したときは、速やかに申し出て再交付を受けてください。なお、この証は、折り曲げ線以外では折り曲げないでください。
- 2 失業の認定、又は失業等給付を受けようとするときは、この証を失業認定申請書その他関係書類に添えて原則として管轄公共職業安定所又は管轄地方運輸局の長に提出してください。
- 3 あなたが口座振込受給資格者である場合、支給金額欄の金額を、あらかじめ指定された金融機関の預貯金口座に振込む手続を、失業認定日に行いますので、その金融機関から支払を受けてください。この場合、その金融機関から支払を受けることができる日が、基本手当の支給日となります。
- 4 定められた生業の認定日に来所しないときは、基本手当の支給を受けることができなくなることがあります。
- 5 失業の認定を受けようとする期間中に就職した日があったとき、又は自己の労働によって収入を得たときは、その旨を必ず届け出してください。
- 6 偽りその他不正の行為によって失業等給付を受けたり、又は受けようとしたときは、以後失業等給付を受けることができなくなるばかりでなく、不正受給した金額の返還と更にそれに加えて一定の金額の処罰を命ぜられ、また、処罰される場合があります。
- 7 氏名又は住所若しくは居所を変更したときは、その後最初に来所した失業の認定日に届書を提出してください。
- 8 第1面に書かれている所定給付日数は、受給期間満了年月日までの間に基本手当(傷病手当)の支給を受けることができる最大限の日数です。
- 9 失業等給付に関する処分又は上記6の返還若しくは納付を命ずる処分について不服があるときは、その処分があつたことを知った日の翌日から起算して3箇月以内に雇用保険審査官に対して審査請求することができます。
- 10 雇用保険について分からぬことがあった場合には、公共職業安定所又は地方運輸局の窓口で御相談ください。

被保険者番号

(バーコード貼付欄)

求職番号

(バーコード貼付欄)

支給番号

雇用保険説明会 年月日 出席済

(第2面)  
2021.9



支給番号

氏名

処理状況										
行数	処理月日	認定(支給)期間	日数	種類	支給金額	残日数	備考			
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										

## 折り曲げ線

行数	処理月日	認定(支給)期間	日数	種類	支給金額	残日数	備考
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							

特定職種告別手当	特定免職手当
常用就職去處金	常用去處金
半期再就職去處金	半期去處
半期就職支援金	半期就職

半期再就職支援金	半期就職
常用就職去處手当	常用去處手当
水戻活動支援費	水戻支援費
就職促進金手当	就職金手当

未支給	各種額の前に(未)を付す。
追給	各種額又は(未)の後に(追)を付す。

第19条関係

被保険者番号



9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9

求職番号



9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9

支給番号



9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9

## 雇用保険受給資格通知

個人番号登録有無		住居所管轄安定所					
1. 支給番号	2. 氏名	3. 被保険者番号	4. 性別	5. 離職時年齢	6. 生年月日		
7. 求職番号	雇用形態	8. 住所又は居所					
9. 支払方法(記号(口座)番号 - 金融機関名 - 支店名)							
10. 資格取得年月日	11. 離職年月日	12. 離職理由	13. 60歳到達時賃金日額	14. 離職時賃金日額	15. 給付制限		
16. 求職申込年月日	17. 認定日	18. 受給期間満了年月日	19. 基本手当日額	20. 所定給付日数	21. 通算被保険者期間		
22. 離職前事業所名							
23. 再就職手当支給歴	24. 特殊表示(災害時、一括、巡査、市町村)						

安定所連絡メッセージ1

安定所連絡メッセージ2

管轄公共職業安定所又は  
管轄地方運輸局所在地

電話番号

〒

交付 年 月 日



### 注意事項

- この通知は、上記18欄の受給期間満了年月日までは大切に保管してください。もし、この通知を滅失したり、損傷し、再交付を希望する場合には申し出て再交付を受けてください。
- あなたが口座振込受給資格者である場合、支給金額欄の金額を、あらかじめ指定された金融機関から支払を受けることができる日が、基本手当の支給日となります。
- 定められた失業の認定日に来所しないときは、基本手当の支給を受けることができなくなることがあります。
- 失業の認定を受けようとする期間中に就職した日があったとき、又は自己の労働によって収入を得たときは、その旨を必ず届け出してください。
- 偽りその他不正の行為によって失業等給付を受けたり、又は受けようとしたときは、以後失業等給付を受けることができなくなるばかりでなく、不正受給した金額の返還と更にそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられ、また、処罰される場合があります。
- 氏名又は住所若しくは居所を変更したときは、その後最初に来所した失業の認定日に届書を提出してください。
- 上記20欄に書かれている所定給付日数は、受給期間満了年月日までの間に基本手当(傷病手当)の支給を受けることができる最大限の日数です。
- 失業等給付に関する処分又は上記5の返還若しくは納付を命ずる処分について不服があるときは、その処分があつたことを知った日の翌日から起算して3箇月以内に雇用保険審査官に対して審査請求をすることができます。
- 雇用保険について分からないことがあった場合には、公共職業安定所又は地方運輸局の窓口で御相談ください。

支給番号



雇用保険受給資格通知

1. 支給番号	2. 氏名	3. 被保険者番号	4. 性別	5. 離職時年齢	6. 生年月日

No.	処理年月日	種類	処理状況

特定期限賃手当	特定差額手当
雇用就職支援金	雇用支援金
早期再就職者支援金	早期支援
早期就職支援金	早期就職

早期再就職支援金	早期再就職
常時就職支援金	常時就職手当
火葬活動支援費	火葬手当
就職回復定額手当	就職定額手当

未支給	各種類の様に（未）を付す。
追給	各種類又は（未）の様に（追）を付す。



9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9

## 雇用保険受給資格通知

1. 支給番号	2. 氏名	3. 被保険者番号	4. 性別	5. 雇職時年齢	6. 生年月日

No.	処理年月日	種類	処理状況

特定期間受給手当	特定期間手当
常用就業手当金	常用就業手当
原勤行就業者支拂金	原勤行手当
原勤就業手当金	原勤就業手当

原勤行就業手当金	原勤行就業手当
常用就業手当金	常用就業手当
原勤行就業者支拂金	原勤行手当
原勤就業手当金	原勤就業手当

未支給	各種額の額に(未)を付す。
追納	各種額又は(追)の額に(追)を付す。

## 注意事項

- この通知は、支給を受け終わるまでは大切に保管してください。
- 偽りその他不正の行為によって失業等給付を受けたり、又は受けようとしたときは、以後失業等給付を受けることができなくなるばかりでなく、不正受給した金額の返還と更にそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられ、また、処罰される場合があります。
- 失業等給付に関する処分又は上記2の返還若しくは納付を命ずる処分について不服があるときは、その処分があったことを知った日の翌日から起算して3箇月以内に雇用保険審査官に対して審査請求することができます。
- 定められた失業の認定日に来所しないときは、基本手当の支給を受けることができなくなることがあります。
- 失業の認定を受けようとする期間中に就職した日があったとき、又は自己の労働によって収入を得たときは、その旨を必ず届け出してください。

管轄公共職業安定所又は  
管轄地方運輸局所在地  
電話番号

交付 年 月 日



公共職業安定所  
公共職業安定所  
済急印