

第7回目は、雇用保険法の賃金日額を確認していきます。  
その前に、おさらいを兼ねて平均賃金、給付基礎日額を見ていきます。

	根拠条文	内容
平均賃金	労働基準法 12 条	労働基準法で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前 3 カ月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。
給付基礎日額	労働者災害補償 保険法	給付基礎日額は、労働基準法 12 条の平均賃金に相当する額とする。 この場合において、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、負傷若しくは死亡の原因である事故が発生した日又は診断によって疾病の発生が確定した日（算定事由発生日）とする。
賃金日額	雇用保険法	賃金日額は、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 6 カ月間に支払われた賃金の総額を 180 で除して得た額とする。

上記 3 つの基本的な考え方は 1 日当たりの賃金の単価ということになります。

それでは、条文を確認していきます。

（法 17 条 1 項 賃金日額）

【条文】賃金日額は、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 6 カ月間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金及び 3 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。）の総額を 180 で除して得た額とする。

#### 賃金日額の 5 つの規定

- (1) 原則
- (2) 賃金日額の最低保障額
- (3) 賃金日額の特例
- (4) 賃金日額の上限額・下限額
- (5) 賃金日額の自動的変更

被保険者期間を計算することができる期間  
（原則）離職の日以前 2 年間

▼それでは、賃金日額について、順番に解説を進めていきます。

(1) 原則

賃金日額は、下記の計算式で算定されます。

臨時に支払われる賃金・3カ月を超える期間毎の賃金を除いて計算  
(これを加えてしまうと故意に基本手当を上げることが可能)

被保険者期間として計算された最後の6カ月間の賃金の総額

180

そもそも、賃金日額は、基本手当の日額を算出するための準備段階での数字になります。  
(賃金日額と基本手当の日額の流れは後述します。)

▼次に(2)賃金日額の最低保障(法17条の2項)に進みます。

賃金日額の最低保障には、下記のように2つのパターンがあります。

- ①…時間給等や出来高で給与を支払う場合
- ②…①との混在型で支払う場合

下記①の場合、原則の180で除していくと、1日当たりの単価が低くなり、実態にそぐわないので、180ではなく、実際に労働した日数で除して計算をします。

- ①…賃金が、日給、時間給又は出来高払制その他の請負制の場合

$$\frac{\text{被保険者として計算された最後の6カ月間に支払われた賃金の総額}}{\text{当該最後の6カ月間に労働した日数}} \times 70/100$$

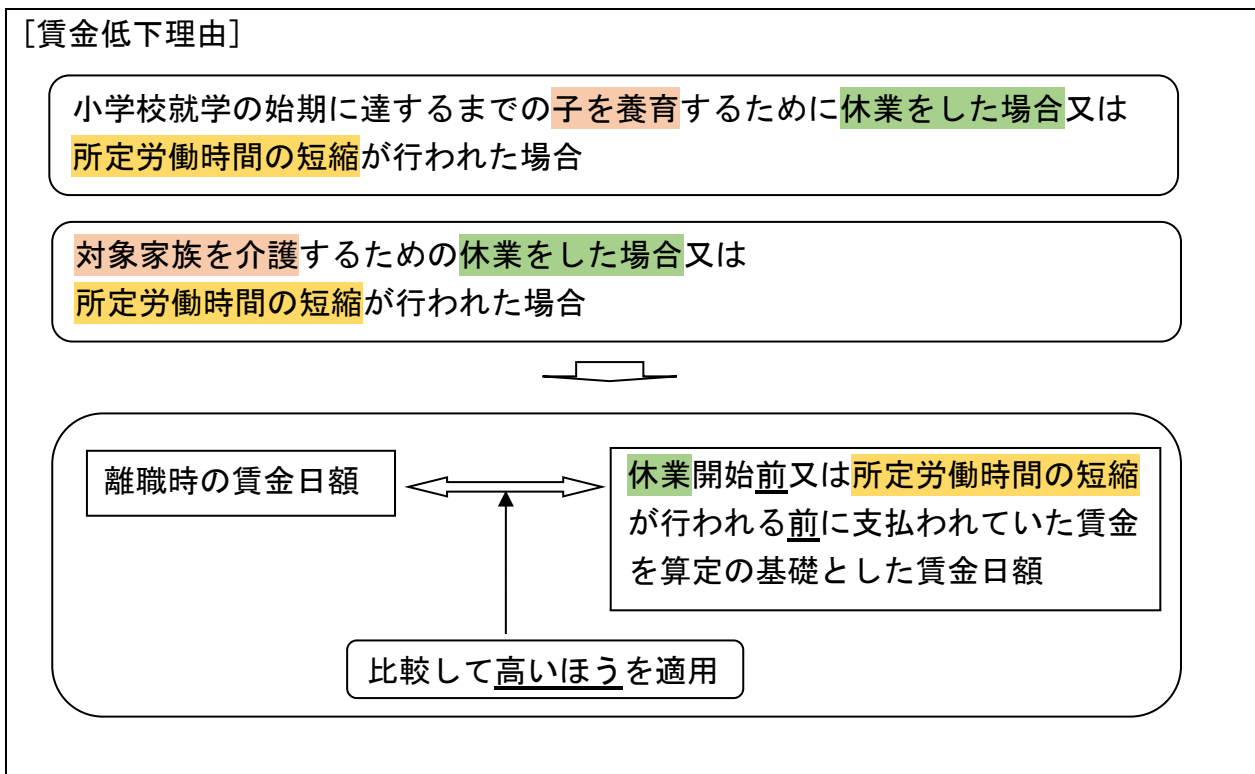
- ②…賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められている場合

$$\frac{\text{その部分の総額}}{\text{その期間の総日数}} + \text{①の計算式}$$

▼次に（3）賃金日額の特例に進みます。

小学校入学前の子を養育するために休業し賃金が低下した状態で離職し、特定理由離職者又は特定受給資格者になる者に対する特例が規定されています。

つまり、（1）原則や（2）賃金日額の最低保障で計算することが難しいケース（2つのケース）の場合で、厚生労働大臣が定めるところにより算定した額を賃金日額とします。



上記の場合、休業開始前の賃金日額を把握するため、事業主は、当該被保険者が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

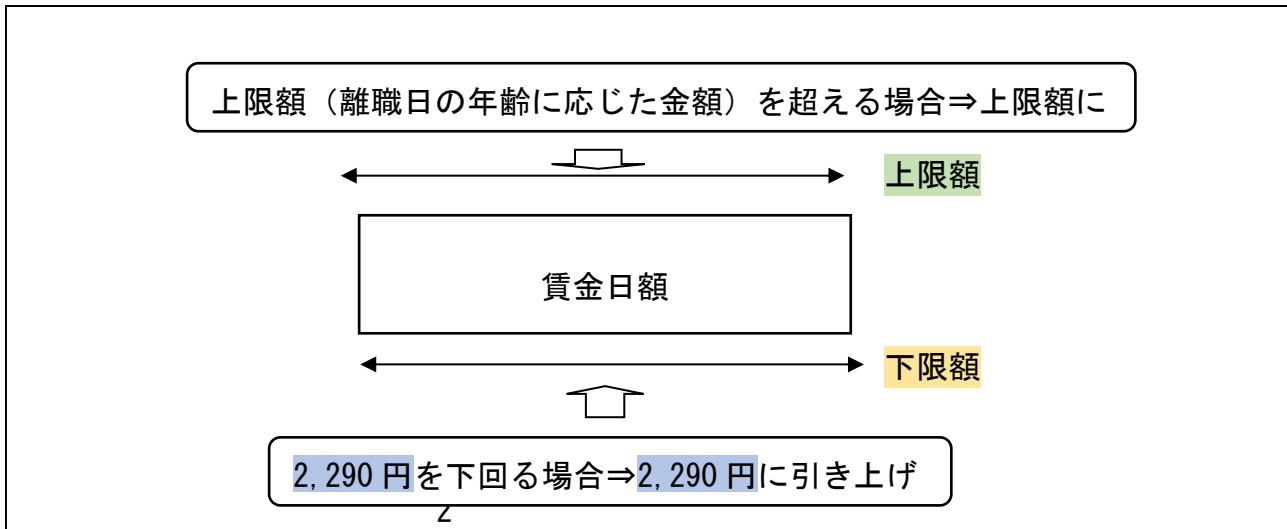
「雇用保険被保険者休業・所定労働時間短縮開始賃金証明書」を、所轄公共職業安定所長に提出する必要があります。

▼（4）賃金日額の下限額及び上限額に進みます。

賃金日額に関しては、

セイフティーネット（生活保障）として、2,290 円の下限額及び

給与が高い者に対して青天井で賃金日額を計算すると過大な給付になるのを抑えるために、上限額を設定しています。



賃金日額の額	賃金日額の調整
下限額（2,290 円）を下回る場合	下限額（2,290 円）を賃金日額（生活保障の意味合い）
上限額を超える場合	上限額を賃金日額に（過大な給付の抑制）

○下限額・上限額（平成 28 年 8 月 1 日現在）

受給資格に係る離職日の年齢	下限額	上限額
30 歳未満	2,290 円 (年齢区分なし)	12,740 円
30 歳以上 45 歳未満		14,150 円
45 歳以上 60 歳未満		15,550 円
60 歳以上 65 歳未満		14,860 円

## ▼ (5) 賃金日額の自動的変更に進みます。

基本手当を算出するために使用する賃金日額が、世間一般の水準とかけ離れていたら具合が悪いので、年に1度調整をするのが賃金日額の自動的変更ということになります。

(法 18 条…賃金日額の自動的変更)

## 【条文】

厚生労働大臣は、年度（4月1日から翌年の3月31日まで）の平均給与額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は、その上昇し、又は低下した比率に応じて、その翌年度の8月1日以後の自動変更対象額を変更しなければならない。

賃金日額の自動的変更は、基本手当日額の算定の際の賃金日額の範囲（下限額、上限額）に使用され、世間一般の平均給与の変動に応じて、毎年、見直されます。

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を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額

(2つの統計)

	毎月勤労統計	賃金構造基本統計
労働者災害補償保険法	自動変更対象額	年齢階層別の最低・最高限度額
雇用保険法		

自動変更対象額の考え方、端数処理等は共通

(労働者災害補償保険法 則 9 条 2 項…自動変更対象額)

## 【条文】

厚生労働大臣は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計における年度の平均給与額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は、その上昇し、又は低下した比率に応じて、その翌年度の8月1日以後の自動変更対象額を変更しなければならない。

端数処理…10 円未満四捨五入

変更された自動変更対象額に 5 円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5 円以上 10 円未満の端数があるときは、これを 10 円に切り上げるものとする。

以上が、賃金日額の内容になります。

賃金日額 × 所定給付日数

▼次に、賃金日額と基本手当日額について具体例を挙げながら、解説を進めていきます。

例えば、60 歳未満で、6 カ月の賃金総額が 180 万円であった場合（1 月の給与は、30 万円）

賃金日額は、180 万円 / 180 日 = 1 万円 ということになります。

所定給付日数が 90 日の場合で計算していくと、

1 万円 × 90 日 = 90 万円が基本手当の総額になります。

上記のまま賃金日額で所定給付日数を計算してしまうと、働いても働かなくても、同じ金額が基本手当として支給されるので、求職活動の意欲が減退してしまいます。（まずは、全額貰ってから求職活動に取り掛かってしまいます。）

そこで、賃金日額に一定の給付率（100 分の 45～100 分の 80）を乗じることにより、賃金日額を抑えます。

賃金日額

×

給付率

=

基本手当の日額

年齢	賃金日額	基本手当の日額
60 歳未満	2,290 円以上～4,580 円未満	賃金日額 × 100 分の 80
	4,580 円以上～11,610 円以下	賃金日額 × 100 分の 80～50
	11,610 円超	賃金日額 × 100 分の 50
60 歳以上 65 歳未満	2,290 円以上～4,580 円未満	賃金日額 × 100 分の 80
	4,580 円以上～10,460 円以下	賃金日額 × 100 分の 80～45
	10,460 円超	賃金日額の 100 分の 45

具体例で見ていくと、60歳未満で賃金日額が1万円の場合  
上記の表の4,580円～11,610円の範囲に含まれるので、  
基本手当の日額は

10,000円×100分の80～50（分かりやすくするために100分の60で計算します。）

10,000円×100分の60=6,000円が基本手当の日額になり、所定給付日数が90日の場合  
6,000円×90日=540,000円が基本手当の総額になります。

つまり、給付率で調整することにより、基本手当の総額が、90万円から54万円に抑えることとなります。

仮に、30歳未満で賃金日額が20,000円の場合はどうでしょうか？

上記の表では、11,610円を超えるので、基本手当の日額は、賃金日額×100分の50の計算式になります。

ただし、20,000円×100分の50=10,000円が基本手当の日額とはなりません。

（賃金日額の下限額及び上限額）

受給資格に係る離職日の年齢	下限額	上限額
30歳未満	2,290円 (年齢区分なし)	12,740円
30歳以上45歳未満		14,150円
45歳以上60歳未満		15,550円
60歳以上65歳未満		14,860円

(4) の賃金日額の上限額（30歳未満の上限額は、12,780円）に抑えられます。

12,740円×100分の50=6,370円が基本手当の日額になります。

つまり、6,370円×90日=573,300円が基本手当の総額になります。

最後に過去問を確認していきます。

**【問題】**

賃金日額の計算にあたり算入される賃金は、被保険者期間として計算された最後の3カ月に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金を除く）の総額を90で除して得た額とされている。

[誤り H26年]

3箇所に誤りがあります。

○「最後の3カ月」⇒「最後の6カ月」

○「(臨時に支払われる賃金)」⇒「(臨時に支払われる賃金及び3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)」

○「90で除して得た額」⇒「180で除して得た額」

**【問題】**

支払義務が確定した賃金であって所定の支払日を過ぎてもなお支払われていない賃金は、賃金日額の算定対象に含まれる。

[正解 H26年]

設問は、支払い義務が確定しているので、賃金の算定対象に含めて計算します。

離職した後に、離職前にさかのぼって昇給や手当を支払うなど、事業主の支払義務が離職後に確定したものは、賃金の算定基礎に含めません。

(支払い義務が確定していない手当等を離職後にさかのぼって支払うと、故意に基本手当を上げることが可能なので当然算入しません。)



## 【問題】

小学校入学前の子の養育のために勤務時間短縮措置を受け、これにより賃金が低下している期間中に、会社の倒産により離職した受給資格者については、その勤務時間短縮措置が行われる前の賃金により基本手当の日額が算定される。

[正解 H16年]

上記の設問では、離職時の賃金日額との比較をして高いほうという記述がありませんが。通常、勤務時間短縮の措置の開始前の賃金のほうが高いので正解になります。

## 【問題】

小学校就学前の子を養育するために勤務時間短縮の措置を受け、賃金が低下しているときに離職した特定受給資格者については、基本手当日額は、当該措置の開始前の賃金による賃金日額に基づいて算定される。

[正解 H20年]

## 【問題】

受給資格に係る離職日に60歳未満である受給資格者の基本手当の日額は、原則として、その者について計算された賃金日額に、100分の80から100分の50までの範囲で厚生労働省令により定める率を乗じて得た金額である。

[正解 H16年]

数字は正確に暗記する必要があります。

## ▼過去問 平成21

## 【問題】

受給資格に係る離職日に満28歳である受給資格者の基本手当の日額は、原則として、100分の80から100分の60までの範囲で厚生労働省令により定める率を乗じて得た金額である。

[誤り H21年]

⇒「100分の80から100分の60」ではなく「100分の80から100分の50」になります。

**【問題】**

受給資格に係る離職日に 60 歳以上 65 歳未満である受給資格者の賃金日額が、同年齢層について定められている賃金日額の上限額であった場合、その者の基本手当の日額は、その賃金日額に 100 分の 40 を乗じて得た金額となる。

[誤り H16 年]

⇒ 「100 分の 40」ではなく「100 分の 45」になります。

(完)

今回は、徴収法の一括を確認していきます。