

第6章 賃金について

失業給付の額は、その者の在職中に支払いを受けた賃金（具体的には離職証明書に記載された賃金）の額に基づいて決定されます。

しかし、事業主が従業員に支払うものは、基本給以外にもいろいろな名目の手当等があります。

この章では、まず雇用保険でいう「賃金」の定義と、次に、その中で失業給付の額を決定するときの算定対象となる範囲、すなわち離職証明書に記載する賃金の範囲について説明します。

1 賃金の範囲

賃金、給料、手当その他名称のいかんを問わず、(1) 労働の対償として、(2) 事業主が労働者に支払うものはすべて賃金となります。

(1) 「労働の対償として」とは、提供される労働に対する報酬として支払われるもので、実費弁償的なものや恩恵的なものを除くという意味です。出張旅費等は実費弁償的なものですし、また、労働協約や就業規則等で事業主に支払いの義務がなく、何かの機会にたまたま支払ったものも恩恵的なものとして取扱いません。

(2) 事業主を通じないで従業員が得るもの、例えば、従業員がお客さん等から直接もらった御祝儀やチップ等は「事業主が労働者に支払うもの」にならず賃金になりません。

2 「労働保険料の計算の基礎となる賃金」と「離職証明書に記載できる賃金」

この2つは取扱いが異なりますので注意してください。

すなわち、「労働保険料の計算の基礎となる賃金」から次の(1)と(2)の賃金を除いたものが、「離職証明書に記載できる賃金」となります。(P86、87参照)

(1) 臨時に支払われる賃金

支払いの原因が不確実、あるいは、まれにしか発生しないような賃金のことで、例えば次のようなものをいいます。

ア 事業の収益があったときに特別に支払われる一時金

イ 法定外の有給休暇が未消化で残った場合の買上げ

(2) 3ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

年2回支払われる賞与のように、算定の事由が3ヵ月を超える期間ごとに発生する（通常は実際の支払いも3ヵ月を超える期間ごとに行われる）賃金が、これに該当します。すなわち、同じ性質の手当で、年に3回以内しか支払われないものは失業等給付の額を計算する対象にならず、年に4回以上支払われる

ものは対象になります。

この毎月の給料以外の、年に4回以上支払われる賃金のことを「特別の賃金」といい、離職証明書の「⑭賃金に関する特記事項」という欄に記載します。(P48参照)

Q 賞与はなぜ離職証明書の賃金欄に書けないのですか？

A 賞与から保険料を徴収するのに給付の算定基礎に入れないというのは、次のような理由によります。

第一に、賞与を保険料徴収の算定基礎から除外しますと、それまで賞与から徴収していた保険料の部分を毎月の賃金から上積みして徴収することが必要となり、このため相当の保険料率の引き上げが必要となります。また、そのような方法をとった場合、賃金に占める賞与の割合が低いと思われる中小企業等の人達については、これまで賞与で負担していた保険料分がすべて毎月の賃金にかかってくるため保険料負担がきつくなってしまいます。

第二に、給付の額の計算に賞与を入れていないということですが、実は、以前は賞与も計算に入れていました。そのため、例えば賞与の多い大企業で賞与をもらった直後に退職した人が、退職前の給料以上の失業給付を受けるなど、企業の規模や業種の好不況による格差が目立っていました。

このような理由から、給付の額の計算から賞与を除き、同時に賃金の低い層の給付率と給付最低額を引き上げるという改正が行われ、現在の制度になりました。

3 現物給与の評価

- (1) 法律又は労働協約に評価額が定められているときはその評価額
- (2) 食事及び住居の利益については、前記(1)評価額を定めていない時は、厚生労働大臣が評価した額

評価額（大阪府）

○食事の利益 1月につき22,500円（1日につき750円）

朝食 1月 5,700円（1食190円）

昼食 1月 7,800円（1食260円）

夕食 1月 9,000円（1食300円）

○住居の利益 1月につき 畳1畳 1,780円

4 労働保険料及び雇用保険における賃金の例示

労働保険料の算定基礎となるもの		
雇用保険の賃金日額の算定基礎に含まれるもの (離職証明書、六十歳到達時等賃金証明書、 休業開始時賃金証明書等に記載する賃金)		雇用保険の賃金日額の算定基礎に含まれないもの (左記の証明書等に記載できない賃金)
基本給	休業手当 (労働基準法第26条に基づくもの)	「臨時に支払われる賃金」 (支給事由の発生が、臨時的あるいは不確定なもの) 大入袋、特別一時金等の名称で、事業の利益があった都度支払われる手当等
超過勤務(時間外)手当、 深夜手当、早出・残業手当		
通勤手当、(通勤定期券)	労働協約等によって事業主に 支払いが義務づけられた所得税、 社会保険料等の労働者負担分	「3ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金」 ・賞与 (年3回以下支払われるもの) ・算定の事由が3ヵ月を超える期間ごとに発生するもの
扶養手当、家族手当		
日直手当、宿直手当	食事の利益(現物給与) ・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、福利厚生的なものは含まない	
寒冷地手当、地方手当、 単身赴任手当		
精勤手当、皆勤手当	被服の利益(現物給与) ・作業服等、業務上着用することを条件にするものは含まない	
技能手当、能率給		
職階手当、出納手当	住居の利益(現物給与) (住居が供与されない者に対しても、 均衡上定額の均衡手当を一律に支給する場合)	
有給休暇の給与		
住宅手当、食事手当	前払退職金 (在職中に退職金相当額の全部又は一部を給与に上乗せ支給する場合)	左記の前払退職金のうち 「臨時に支払われる賃金」、 「3ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当するもの
特別勤務手当 (危険有害業務手当 臨時緊急業務手当等)		
事業主の手を経て再分配されるチップ		
遡って昇給した給与		
業務等に関連する試験を受けた場合に支給される受験手当 (実費弁償的でないもの)		
転勤に要する期間中について支給される転勤休暇手当 (実費弁償的でないもの)		
傷病手当支給終了後に事業主から支給される給与及び傷病手当支給前の待機期間(3日)に支給される給与 (労働協約等に定めのあるもの)		

労働保険料の算定基礎とならないもの		
実費弁償的なもの	恩恵的なもの	その他
出張旅費、赴任手当、 受験手当、転勤休暇手当	災害見舞金 療養見舞金、傷病見舞金	休業補償費（労働基準法第76条）（無過失賠償責任に基づき事業主が支払うものであって労働の対償とは認められない）
移転料	結婚祝金、死亡弔慰金	
寝具手当、工具手当	出産見舞金 （個人的な吉凶禍福に対して支給されるもの）	
車の損料		解雇予告手当
	祝祭日、創立記念日に特別に支給される給与 （労働協約等に定めがなく、恩恵的に支給する場合）	傷病手当金 （傷病手当金に付加して事業主から支給される給付額についても恩恵的と認められる）
		役員報酬
	海外手当、在外手当 （その者が国内において勤務する場合に通常支払われるべき給与に対応する部分は賃金と認められる）	退職金 （退職を事由として退職時に支払われるもの又は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もの） 脱退給付金付き団体定期保険の保険料
	残業をした際等に、たまたま支給された夜食	会社が全額負担する生命保険の掛金
	勤続褒賞金	財産形成貯蓄のため事業主が負担する奨励金、持株奨励金等
	慰労金	
	離職後に支払うことが決定した昇給並びに賞与	