

### 59142 (2) 実際に支払われた賃金額

賃金の範囲については、賃金証明書に記載する賃金の範囲と同様であるが、雇用月に実際に支払われた賃金とは、当該雇用月に支払われた賃金のみをいい、当該雇用月を対象とした賃金であっても、他の月に支払われた賃金は、当該雇用月の賃金として算定しない。

ただし、未払賃金がある場合は、当該未払額を含めて算定する。この未払額とは、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（業務取扱要領 50609 参照）。

また、労働協約等の改定に伴い賃金が遡って引き上げられ、過去の雇用月に係る差額分が支払われた場合、これら差額分を遡って過去の雇用月に再配分せず、当該支給された月に支払った賃金として取り扱う（したがって、当該差額支給があった月が雇用月である場合には、当該差額は、その雇用月に支払われた賃金として取り扱う）。

なお、賃金算定の事由が各月ごとに発生し、本来各月ごとに支払われるべきところ、単に支払事務の便宜等のため数か月分一括して支払われる通勤手当等については、当該賃金が支払われた以後の各雇用月に、当該賃金額をその基礎となる月数で除した額が支払われたものと取り扱う。

### 59143 (3) みなし賃金額

イ 賃金の範囲については、賃金証明書に記載する賃金の範囲と同様であるが、雇用月において、ロに掲げる理由により賃金の減額の対象となった日がある場合は、実際に支給された賃金額に、当該減額の対象となった日について賃金の減額が行われなかったものとみなして割戻しにより算定した賃金額をあわせたものを、当該雇用月のみなし賃金額とすること。

また、日給者及び時間給者については、1か月の所定労働日数を基準として、当該減額の対象となった日を把握した上で、みなし賃金額を算定する。

したがって、こうした場合には、支給申請書中の支払われた賃金額の欄には、実際に支払われた賃金の額を記入するとともに、「賃金の減額があった日数」欄に当該減額の対象となった日数を記入し、また、「その他賃金に関する特記事項」欄（27、28 及び 29 欄）に賃金の減額となった日に支払われた賃金額を記入するよう事業主を指導する。

ロ この場合のみなし賃金額の算定における割戻しの対象となるのは、以下に掲げる理由により賃金の減額を受けた日をいう。

#### (イ) 受給資格者の非行等

受給資格者の責めに帰すべき理由により賃金の減額が行われた日がある場合である。すなわち、受給資格者の非行により事業主から懲戒を受け賃金が減額された場合及び受給資格者が無断欠勤したことにより賃金が減額された場合のみならず、冠婚葬祭等受給資格者の私事により1日あるいは一定時間について欠勤した場合も含む。

#### (ロ) 疾病又は負傷

#### (ハ) 事業所の休業

これは事業主の責めに帰すべき理由以外の理由による事業所の休業のほか、労働基準法の規定により休業手当の支払いが行われるような事業主の責めに帰すべき理由による場合も、賃金が減額されている限り、算定の対象となる。

#### (ニ) その他公共職業安定所長が定めるもの

##### a 妊娠、出産、育児

妊娠、出産、育児の対象範囲に特に限定はない。

なお、育児を行った月のうち、育児休業を取得し育児休業給付の支給を受けることができ