

#### 【④休業前賃金】

1 給付額の算定対象となる休業前賃金には何が含まれますか。税引き前の総支給額ですか。

→ 賃金とは、月ごとの給与の総支給額（税・社会保険料控除前の基本給と残業手当などの諸手当の合計。ただし、賞与は除きます。）をいいます。

2 休業前賃金日額はどのように算定されるのでしょうか。

→ 原則として、過去6か月のうち任意の3か月分の賃金を90で除して算定します。「休業前」の賃金とは休業を開始した月より前に実際に支払われた賃金を指します。例えば、4月からの休業であれば、3月以前に実際に支払われた賃金が休業前の賃金となります（例1）。

ただし、雇入れ日と賃金支払い日の関係で休業を開始した月より前に支払われた賃金がない場合は休業を開始した月に支払われた賃金で算定します（例2）。

これらについては、申請書に記載していただくとともに、賃金台帳や申請者の給与明細により確認させていただきます。

#### （例1）

● 4月10日から休業

● 給料（3月：30万円、2月：25万円、1月：28万円、12月：26万円）

※下線の3か月を選択

●  $(30万 + 28万 + 26万) \div 90日 = 9,333円$ ・・・休業前賃金日額

※端数処理は小数点以下切り捨てとなります。

#### （例2）

● 3月1日付採用、賃金は末日〆、翌月15日払い

● 4月10日から休業

● 休業前（3月以前）に支払われた賃金がない → （4月：20万円）

※休業前の労働の対価として支払われた4月支給額で算定

●  $20万円 \div 30日 = 6,666円$ ・・・休業前賃金日額

※端数処理は小数点以下切り捨てとなります。

3 休業前に3か月分の賃金の支払を受けていない場合はどのように算定することになりますか。

→ 3か月分の賃金の支払がない場合は、2か月分の賃金を60で除して算定し、2か月分の賃金の支払もない場合は、1か月分の賃金を30で除して算定することになります。

なお、日割り等により1か月分に満たない賃金の支払しかない場合であっても、算定の対象となりますが、1か月分の賃金がある場合と同様の算定方法（30で除して算定）

となります。

4 休業前の賃金を証明する書類は何を用意すればよいですか。

→ 休業前賃金を確認できる書類は、①賃金台帳、②給与明細、③賃金の振込通帳の3種類となります。

5 賃金の証明ができる資料が振込通帳しかありません。その場合、各種控除前の金額で賃金日額の算定をしてもらえるのでしょうか。

→ 各種控除前の金額が不明の場合、控除後の金額で給付額を算定することとなります。なるべく事業主に協力していただき、賃金台帳により休業前賃金の証明を提出していただくようお願いします。

なお、一度支給決定した後に休業前賃金を変更することはできませんのでご注意ください。

6 休業前賃金を証明する書類が何もありません。

→ 客観的資料により賃金額を確認できない場合は支給を行うことはできません。事業主に協力していただき、休業前賃金の証明を提出していただくようお願いします。

7 新卒で入社したばかり（休業前に内定を受けており、入社日時時点で既に休業しているケースも含む。）の場合、賃金額はどのように証明すれば良いのでしょうか。

→ 新規学卒者の場合、入社時期が繰り下げられた結果、1日も勤務していなかったとしても、対象となります。その場合、予定されていた給与額で算定することとなりますので、雇用契約書・労働条件通知書等の賃金額が分かる書類を添付してください。