労働時間等講習会

横浜北労働基準監督署

建設の2024年問題

		2024年3月以前	2024年4月以降	
36協定	年間	上限なし (36協定の内容)	原則	360時間
			最大	720時間
	月間	上限なし (36協定の内容)	原則	45時間
			最大	100時間未満(99時間) (年6回、平均80時間)
			復旧	上限なし (年6回)

36協定の種類

R6年3月以前

・9号の４

R6年4月以降

・9号（1か月45時間を超えない場合）

・9号の2（1か月45時間を超えて、100時間未満の場合）

・9号の3の3（1か月100時間を超え、かつ、災害復旧・復興をする場合）

36協定について

法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、

① 労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結

② 所轄労働基準監督署長への届出

が必要です。

ただし、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。
（参考：36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針）

36協定について

過半数代表者の選任について

ここも注目　過半数代表者の選任

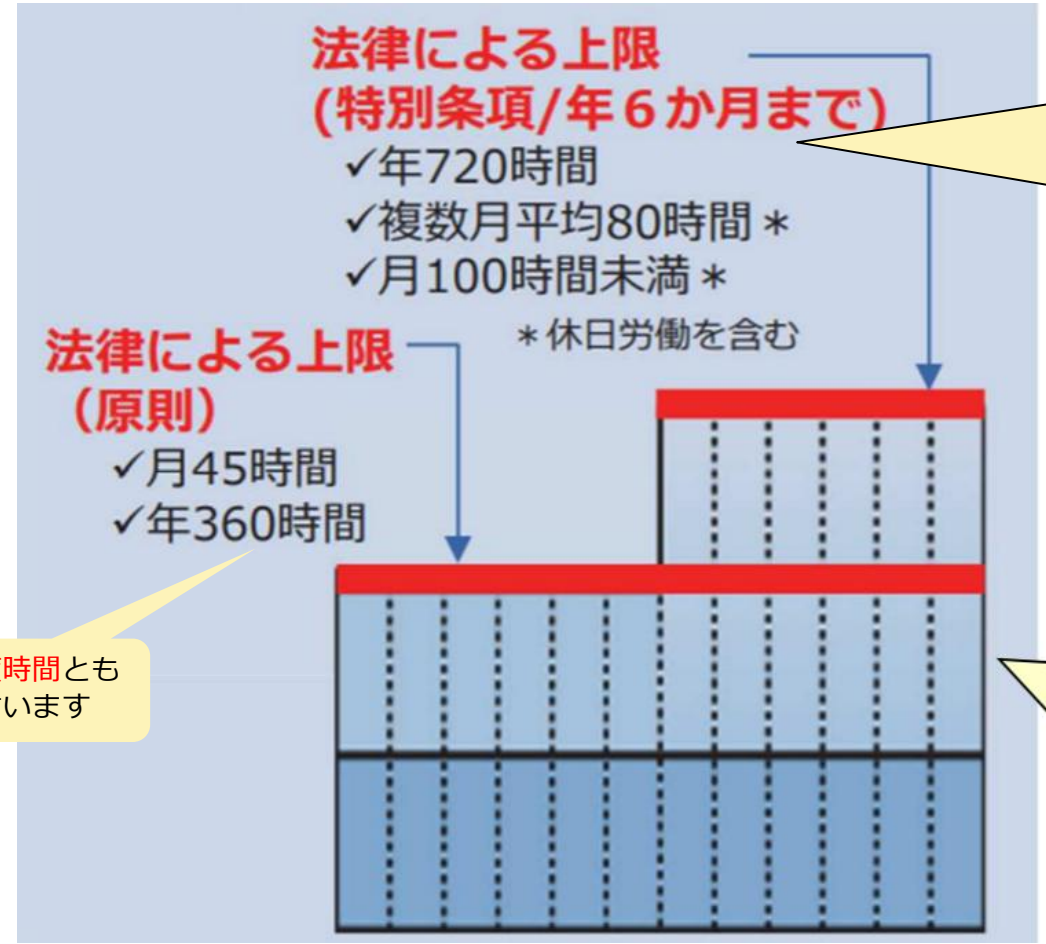
- 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
  - ✓ 管理監督者でないこと
  - ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
  - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと（※）
    （※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。）

36協定届のチェックボックスにチェックする必要があります。

- さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮（※）を行わなければなりません。
  （※事務機器（イントラネットや社内メールも含む）や事務スペースの提供等）

36協定について

３６協定の時間外労働の上限について



①**臨時的な特別な事情**がなければ、**限度時間を超えることが出来ません。**

②**限度時間にできる限り近づけるように**努めてください。

（参考：３６協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針）

36協定で定めた
・時間外労働の上限を超過
・特別条項の適用回数超過
が認められた場合でも法違反となります。

36協定について

ケーススタディ１

● 時間外労働が月45時間を超えた回数が、年間で７回以上となった場合

時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６回以内であり、以下の例は法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働	46	10	46	10	46	10	46	10	46	10	46	46

４５時間を７回超えてしまっており、法違反

36協定について

ケーススタディ２

● 単月で時間外労働＋休日労働の合計が100時間以上となった場合

以下の例のように、１か月でも100時間以上となれば法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働＋休日労働	10	10	100	10	10	10	10	10	10	10	10	10

１００時間以上となってしまっており、法違反

36協定について

ケーススタディ３

● 時間外労働＋休日労働の合計の２～６か月平均のいずれかが80時間を超えた場合

以下の例のように、２か月平均では問題がなくても、３か月平均で超える場合などは法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働＋休日労働	10	10	10	10	10	10	10	10	85	70	90	10

３か月平均が80時間を超えてしまっており、法違反

その他３６協定で労使間で決めた時間を超えた場合も違反

36協定について

３６協定の周知義務

◎周知方法◎（以下のいずれかの方法で周知してください。）

- 常時各作業場（※）の見やすい場所へ掲示する、又は備え付ける。
- 書面で労働者に交付する。
- 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する。

※「作業場」とは…

事業場内において密接な関連の下に作業の行われている個々の現場をいい、主として建物別等によって判定すべきものとされています。

時間外労働とは（原則）

１日8時間超又は1週40時間超の労働時間

①1日8時間の会社

毎日定時(8時間)でも、土曜(週6日目)は、8時間の残業（8×6＝48時間）

	日	月	火	水	木	金	土	週合計
第1週	休	8	8	8	8	8	8	48
残業	0	0	0	0	0	0	8	8

時間外労働とは（原則）

１日8時間超又は1週40時間超の労働時間

②1日7.5時間の会社

毎日定時(7.5時間)でも、土曜(週6日目)は、5時間の残業（7.5×6＝45時間）

土曜：2.5時間＝非残業(1.0)、5時間＝残業(1.25)

	日	月	火	水	木	金	土	週合計
第1週	休	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	45
残業	0	0	0	0	0	0	5	5

時間外労働とは（原則）

1日8時間超又は1週40時間超の労働時間

③週40時間以内でも、1日8時間を超えると残業

　月曜日に1時間残業し、火曜日に1時間早退しても、1時間の残業は消えない。（週40時間でも）

	日	月	火	水	木	金	土	週合計
第1週	休	9	7	8	8	8	休	40
残業	0	1	0	0	0	0	0	1

時間外労働とは（原則）

1日8時間超又は1週40時間超の労働時間

④月トータルで週40時間でも、週単位で40時間を超えると残業

1週目土曜に出勤(週48時間)し、2週目金曜に休ん(週32時間)でも、1週目の残業8時間は消えない。

	日	月	火	水	木	金	土	週合計
第1週	休	8	8	8	8	8	8	48
残業	0	0	0	0	0	0	8	8
第2週	休	8	8	8	8	休	休	32
残業	0	0	0	0	0	0	0	0

変形労働時間制（例外）

　あらかじめカレンダーを作成し、そのとおり勤務させた場合、残業にならない。

→2週間平均で週40時間

　→2週間単位の変形労働時間制

		日	月	火	水	木	金	土	週計
第	予定	休	出	出	出	出	出	出	6勤
1	勤務	休	8	8	8	8	8	8	48
週	残業	0	0	0	0	0	0	0	0
第	予定	休	出	出	出	出	休	休	4勤
2	勤務	休	8	8	8	8	休	休	32
週	残業	0	0	0	0	0	0	0	0

変形労働時間制（例外）

2週間単位の変形労働時間制を1年間に拡大

→1年単位の変形労働時間制

①1日8時間の会社　：年間105日休（260出勤）

②1日7.5時間の会社：年間87日休（278出勤）

1年を週に換算：365日÷7日＝52.14…週

1週40時間をかける：52.14 …週×40時間＝2085.71 …時間

（うるう年だと、366÷7×40＝2091.42時間）

①260日×8＝2080≦2085.71…

②278日×7.5＝2085≦2085.71…

1年単位の変形労働時間制の注意点

・1年分の会社カレンダーを作成

・届出書を労基に届出

・カレンダーどおり出勤させ、休ませる。

・休みの土曜（カレンダー上の休日）に働いた場合は、残業扱い（休日出勤手当を払う）

・結果的に、休みが105日や87日でなく、カレンダーどおりに105日や87日休ませる。

・出勤日が決まっていないと運用できない。

労働時間の考え方

労働時間とは

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。



① 使用者の**明示的・黙示的な指示**により労働者が業務を行う時間＝労働時間

② 労働契約や就業規則などの定めによってではなく、
客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等により判断

問題になりやすいケース

○　移動時間

　直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

*例えば、次のような場合は、一般的に労働時間に当たる。

・移動手段として、社有車に乗り合いで現場に向かうこと等が指示されている場合

・現場に移動する前に会社に集合して資材の積み込みを行うことや、現場から会社に戻った後に道具清掃、資材整理を行うことが指示されている場合

・移動時間中に使用者や上司も同乗し、打合せが行われている場合

問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

*急な需要に備えて自宅待機を命じる場合、待機時間の自由利用が労働者に保障されていないときは、労働時間にあたる。

緊急対応の頻度が少なく、自宅待機中に食事や入浴などの日常的な活動や、外出することが特段規制されていないなど、実質的に使用者の指揮命令下にあるとまではいえないときは、一般的には労働時間に当たらない。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

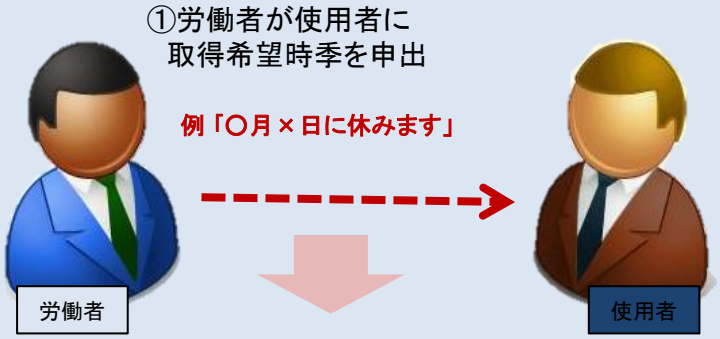
参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②KYミーティングの時間

年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務づけ

（従来）

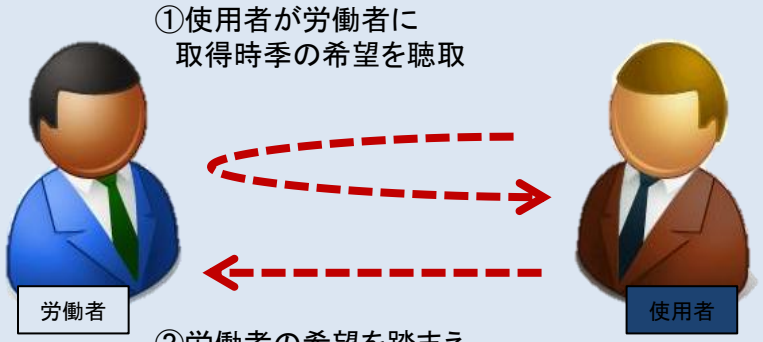
労働者が自ら申し出なければ年休を取得できなかった



そもそも、**①の希望申出がしにくい**という状況があった
➔ 我が国の**年休取得率：49.4%**

（改正後）　2019年4月1日以降

使用者が労働者の希望を聴き希望を踏まえて時季を指定して年5日は取得させる



労働時間の状況を客観的に把握するよう企業に義務づけ

（従来）

● 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを**通達で規定**

（改正後）

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、
すべての人の労働時間の状況を客観的な方法その他適切な方法で把握するよう法律で義務づけ

労働時間の状況を客観的に把握することで、
長時間（１月あたり80時間超）働いた労働者に対する、医師による面接指導 ※ を確実に実施

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務がある

労働時間の状況の把握の義務

安衛法第66条の8の3、安衛則52条の7の3

事業者に対して一般労働者及び新商品開発業務従事労働者に対する医師による面接指導を確実に実施するため、労働時間の状況を客観的な方法，その他適切な方法等により把握することを義務付け

把握の方法

労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を記録

①タイムカードによる記録
②パソコン等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録
など客観的な方法その他の適切な方法

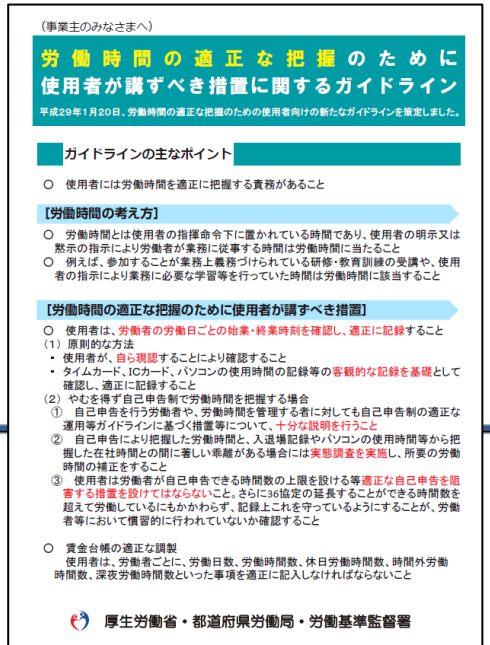
把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存すること。

安衛則第52条の2第3項

労働時間の情報の通知の義務

事業者に、週40時間超の労働時間が1か月80時間超えの労働者に対して、労働時間の状況に関する情報を通知することを義務付け

ガイドラインに基づく労働時間の把握



（事業主のみなさまへ）

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

○ 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

○ 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
○ 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

○ 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
（1）原則的な方法
・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
（2）やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

○ 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

法定割増賃金率の引上げ

○　1か月60時間超
　　割増率「50%以上」

○　中小企業は、2023年4月1日から適用

○　割増率　60時間以下　　25%以上
　　60時間超過　　50%以上
　　法定休日　　35%以上
　　深夜（22時～5時）　+25%以上

割増賃金の適正な支払

次の賃金は、「割増賃金の基礎となる賃金」に算入しない。
（労基法37条⑤、労基則21条）

①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、
⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、
⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）

上記①～⑦手当は限定列挙
それ以外の手当は、全て算定基礎に算入

割増賃金計算

月給制の場合も１時間あたりの賃金に換算してから計算します。

月給÷１年間における１か月平均所定労働時間

ここでいう「月給」には次のものは含まれません。

- 家族手当・扶養手当・子女教育手当（※）
- 通勤手当（※）
- 別居手当・単身赴任手当
- 住宅手当（※）
- 臨時の手当（結婚手当、出産手当、大入り袋など）

※家族数、交通費・距離や家賃に比例して支給するもの。一律支給の場合は月給に含めます。

例　基本給235,000円、精皆勤手当8,000円、家族手当20,000、通勤手当15,000円
年間所定休日122日、１日の所定労働時間が８時間の場合

１年間の所定出勤日数　１日の所定労働時間

$$\frac{(365-122)\times 8}{12}=162$$……１年間における１か月平均所定労働時間

基本給＋精皆勤手当　１年間における１か月平均所定労働時間

243,000　÷　162　＝1,500円……１時間あたりの賃金

建設業で多い問題点

- 日給が何時間分かが不明確。

日給：12,000円

時間帯：8時～17時

休憩：昼1時間、10時、15時の休みは？

建設業で多い問題点

① 休憩1時間

12,000÷8＝時給1,500円

17時以降＝残業＝1,500円×1.25＝時給1,875円

② 休憩1時間30分

12,000÷7.5＝時給1,600円

17時～17時半＝時給1,600円でOK（法定内残業）

17時半～＝残業＝1,600円×1.25＝時給2,000円

8時～18時で働いた場合

① 12,000+1,875　　＝13,875円

② 12,000+800+1,000＝13,800円

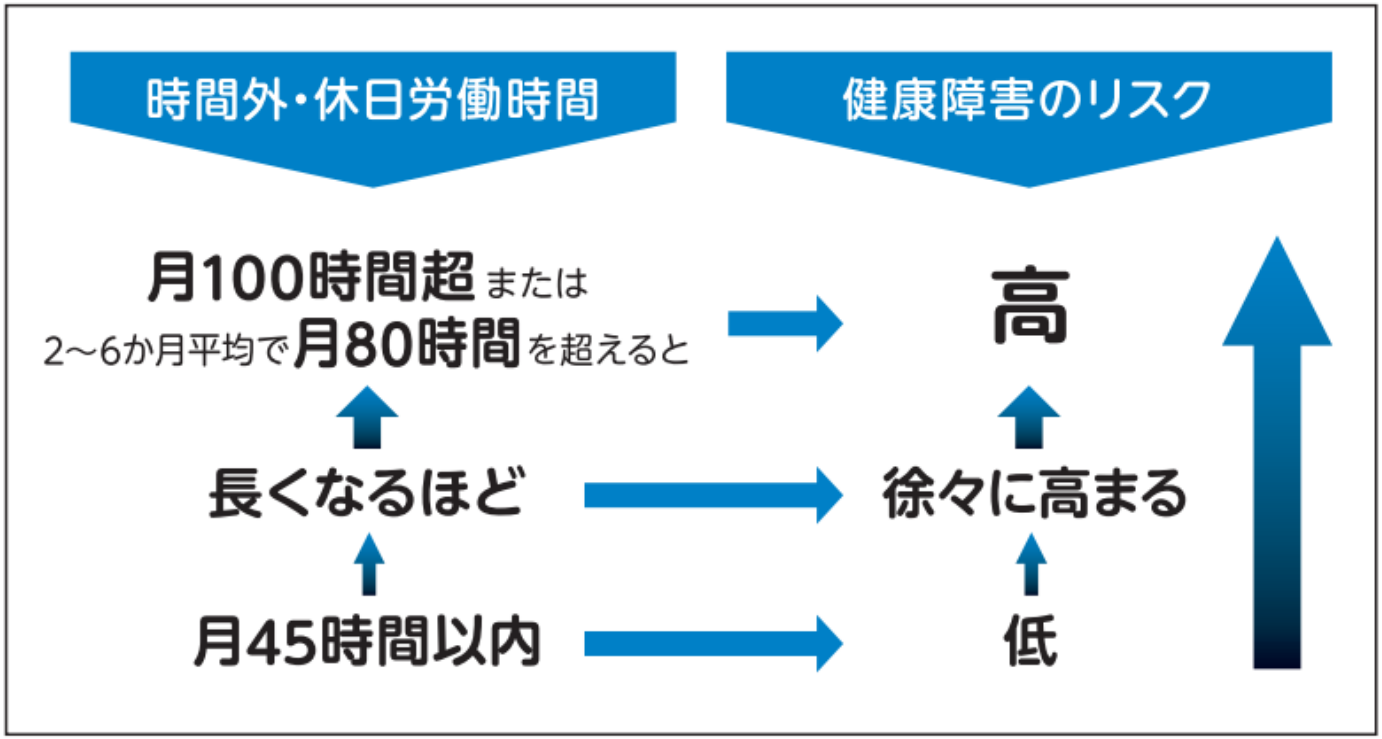
早く上がった日に12,000円はOK

だからといって、18時まで働いても、残業払わないはNG

過重労働について

時間外労働の健康障害リスク

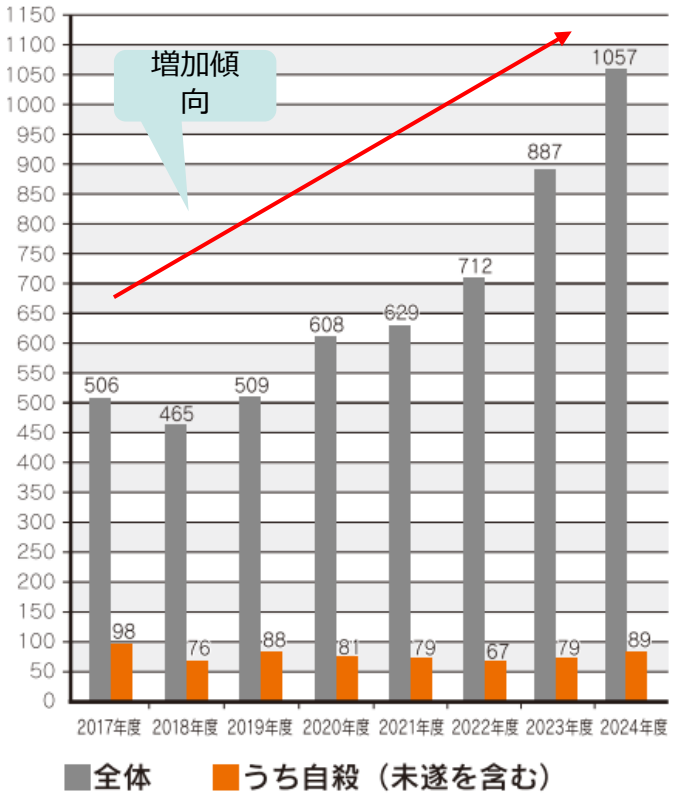
■ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



過重労働について

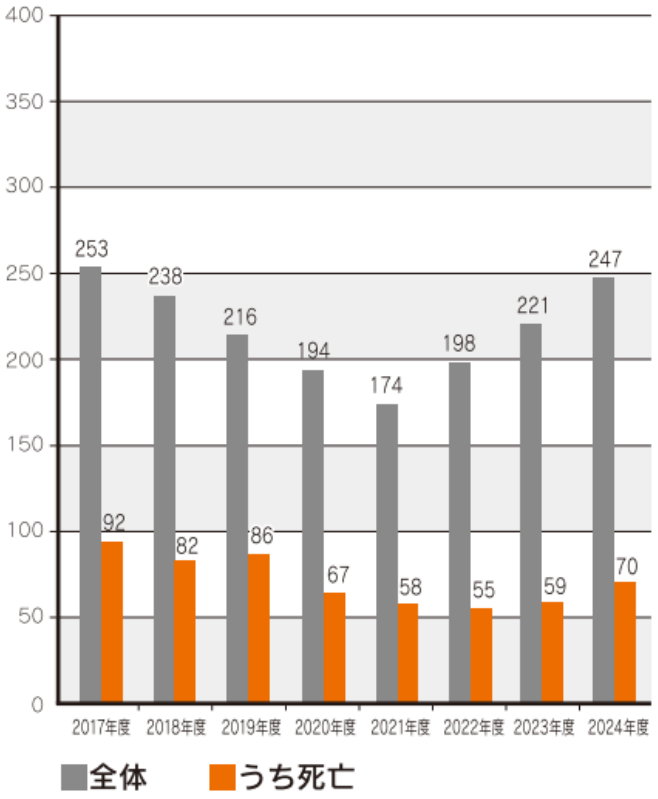
労災認定の支給件数

■精神障害に係る労災認定件数の推移



注）労災認定件数は、当該年度内に「業務災害」及び「複数業務要因災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

■脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移



注）労災認定件数は、当該年度内に「業務災害」及び「複数業務要因災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

過重労働について

労働基準監督署が書類送検した事例

【捜査の端緒】

労働基準監督署が、長時間にわたる過重な労働を原因として、Ａ社　　の労働者Ｂさんが自死した旨の情報を得て、Ａ社に対して労働基準関係法令違反の有無に関する調査を行ったところ、労働基準法違反が認められたため、捜査に着手したもの。

【事件の概要】

Ａ社の取締役工場長Ｃは、４か月の間、労働者約10名に対して、36協定で定めた限度時間である月42時間、１日２時間を超えて、時間外労働を行わせたもの。

労働者約10名の平均の時間外労働は、月約120時間、１日約５時間であり、最も長い人で月約160時間、１日約12時間の時間外労働が認められた。

【違反条文】

労働基準法違反

第32条（労働時間）、第119条第１号（罰則）、第121条第１項（両罰規定※1）

※1 同法に違反する行為を行った者に加え、事業主（個人事業主や法人）にも責任が認められる場合があります。

過重労働について

過労死を発生させた事業場に関する民事裁判事例

【概要】

労働者Ｈさん（20代男性）が、恒常的な長時間労働に従事していたところ、急性心不全により死亡したことから、遺族が会社に対して損害賠償を請求した事案。

労働者Ｈさんは、４月に入社し、同年７月までの間、特段の繁忙期でないにも関わらず、４か月にわたって毎月80時間を超える【１か月100時間を超えるあるいはそれに近い】時間外労働（最大約140時間）を行った。 その結果、同年８月に、急性心不全により死亡した。

【判決要旨】

- 労働者Ｈさんの急性心不全による死亡は、恒常的な長時間労働に起因し、被告会社の安全配慮義務違反との間に相当因果関係がある。
- 被告会社は、80時間の時間外労働を基本給に組み込んだ給与体系や勤務体系を取り、36協定においても100時間の時間外労働を許容するなど、労働者の生命・健康を損なわないような体制を構築していなかった。そのため、全社的・恒常的に存在していた社員の長時間労働についてこれを抑制する措置が取られていなかったことにつき、会社法429条１項（役員等の第三者に対する損害賠償責任）に基づく責任を認める。

➡ **会社と会社役員が、遺族に対し、損害賠償として多額の賠償金を支払うことを命じた。**

労働条件通知書について

労働条件通知書

労働条件通知書を労働契約の締結、有期労働契約の更新時に明示する必要があります。

労働基準法第１５条

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

労働条件通知書について

労働条件通知書の明示事項

明示事項【労基則第5条】

①～⑥（昇給は除く）については、書面を交付して明示しなければなりません。

なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は、明示する必要があります。

①労働契約の期間
②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
③就業の場所及び従事すべき業務
④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等
⑤賃金、昇給
⑥退職

⑦退職手当
⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び最低賃金額等
⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
⑩安全及び衛生
⑪職業訓練
⑫災害補償及び業務外の傷病扶助
⑬表彰及び制裁
⑭休職

労働条件通知書について

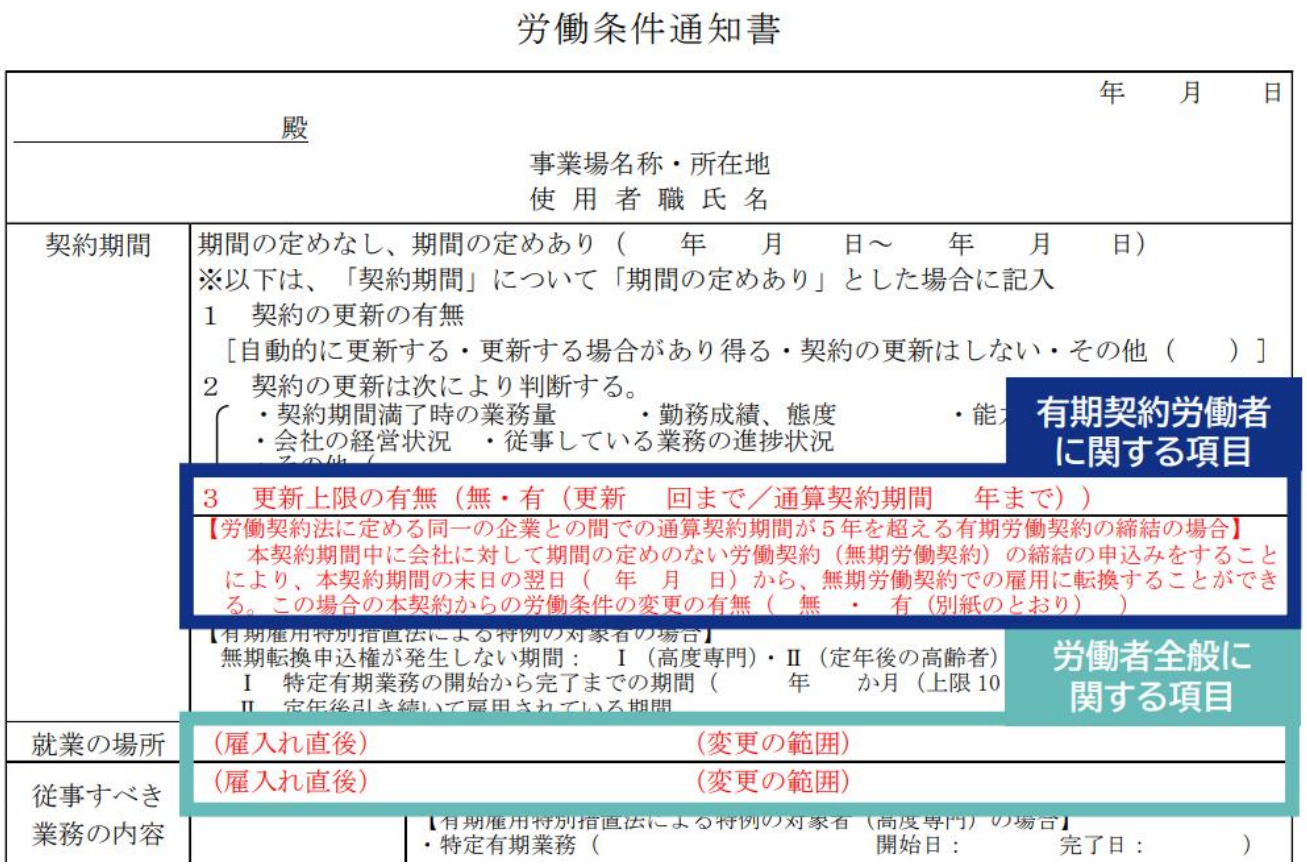
労働条件通知書の令和６年４月１日からの追加項目

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結 有期労働契約の更新時	1. **就業場所・業務の変更の範囲**
有期契約労働者	有期労働契約の 締結と更新時	2. **更新上限の有無と内容** (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) ＋更新上限を新設･短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	3. **無期転換申込機会** **無期転換後の労働条件** ＋無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

労働条件通知書について

労働条件通知書の例



労働条件通知書

年　月　日

殿

事業場名称・所在地
使用者職氏名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　年　月　日～　年　月　日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1　契約の更新の有無 ［自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（　）］ 2　契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力 ・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況 その他（　） 3　更新上限の有無（無・有（更新　回まで／通算契約期間　年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が５年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（　年　月　日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（　無　・　有（別紙のとおり）　） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：　Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ　特定有期業務の開始から完了までの期間（　年　か月（上限10 Ⅱ　定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後）　（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）　（変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（　開始日：　完了日：　）

有期契約労働者に関する項目

労働者全般に関する項目

労働条件通知書について

労働条件通知書の記載例１（限定なし）

▸ 就業場所

（雇入れ直後）仙台営業所	（変更の範囲）会社の定める営業所
（雇入れ直後） 広島支店	（変更の範囲）海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
（雇入れ直後） 本店及び労働者の自宅※	（変更の範囲）本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
（雇入れ直後）福岡事務所及び 労働者の自宅※	（変更の範囲）会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

▸ 従事すべき業務

（雇入れ直後）原料の調達に関する業務	（変更の範囲）会社の定める業務
（雇入れ直後）広告営業	（変更の範囲）会社内での全ての業務
（雇入れ直後）店舗における会計業務	（変更の範囲）全ての業務への配置転換あり

労働条件通知書について

労働条件通知書の記載例２（一部限定あり）

▸ 就業場所

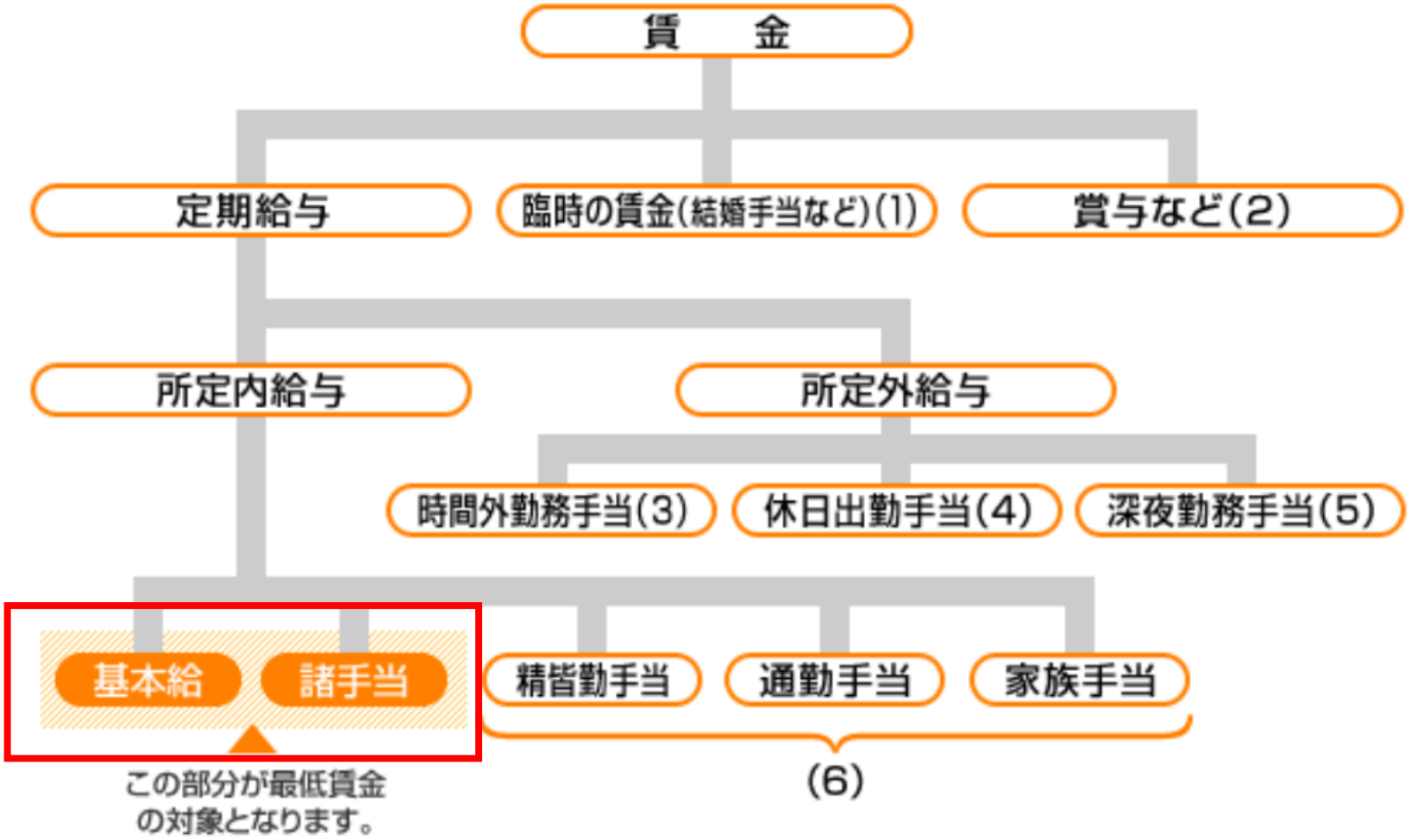
（雇入れ直後）十三出張所	（変更の範囲）淀川区内
（雇入れ直後）豊橋	（変更の範囲）愛知県内
（雇入れ直後）東京本社	（変更の範囲）東京本社、大阪支社及び名古屋支社

▸ 従事すべき業務

（雇入れ直後）施設警備	（変更の範囲）施設・交通警備等の警備業務
（雇入れ直後）運送	（変更の範囲）運送及び運行管理
（雇入れ直後）商品企画	（変更の範囲）本社における商品又は営業の企画業務、営業所における営業所長としての業務 （ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務※）

最低賃金について

最低賃金の対象となる賃金



最低賃金について

最低賃金計算方法

1. 時間給の場合
   時間給≧最低賃金額（時間額）
2. 日給の場合
   日給÷1日の所定労働時間≧最低賃金額（時間額）
   ただし、日額が定められている特定（産業別）最低賃金が適用される場合には、
   日給≧最低賃金額（日額）
3. 月給の場合
   月給÷1箇月平均所定労働時間≧最低賃金額（時間額）
4. 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合
   出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除した金額≧最低賃金（時間額）
5. 上記1～4の組み合わせの場合
   例えば基本給が日給制で各手当（職務手当等）が月給制などの場合は、それぞれ上の2、 3の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額（時間額）と比較します。

最低賃金について

ケーススタディ１



基本給	150,000円
職務手当	30,000円
通勤手当	5,000円
時間外手当	35,000円
合計	220,000円

年間労働日数	250日
労働時間／日	8時間
○○県最低賃金	1,000円

○○県で働く労働者Aさんは、月給で、基本給が月150,000円、職務手当が月30,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。また、この他残業や休日出勤があれば時間外手当、休日手当が支給されます。M月は、時間外手当が35,000円支給され、合計が220,000円となりました。

なお、Aさんの会社は、年間所定労働日数は250日、1日の所定労働時間は8時間で、○○県最低賃金は時間額1,000円です。

Aさんのこの賃金が最低賃金を上回っているかどうかは次のように調べます。

（1）Aさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金の通勤手当、時間外手当を除きます。

220,000円－（5,000円＋35,000円）＝180,000円

（2）この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、

（180,000円 × 12か月）÷（250日 × 8時間）＝1,080円 ＞ 1,000円

となり、**最低賃金額以上**となります。

最低賃金について

ケーススタディ２



基本給（日給）	6,000円
M月の労働日数	20日
職務手当	25,000円
通勤手当	5,000円
合計	150,000円

年間労働日数	250日
労働時間／日	8時間
△△県最低賃金	950円

△△県で働く労働者Bさんは、基本給が日給制で、1日あたり6,000円、各種手当が月給制で、職務手当が月25,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。M月は、20日働き、合計が150,000円となりました。なお、Bさんの会社は、1日の所定労働時間は8時間で、△△県最低賃金は時間額950円です。

Bさんのこの賃金が最低賃金を上回っているかどうかは次のように調べます。

（1）Bさんに支給された手当から、最低賃金の対象とならない賃金の通勤手当を除きます。

30,000円−5,000円＝25,000円

（2）基本給（日給制）と手当（月給制）のそれぞれを時間額に換算し、合計すると、

基本給の時間換算額　6,000円÷8時間／日＝750円／時間

手当の時間換算額（25,000円 × 12か月）÷（250日 × 8時間）＝150円／時間

合計の時間換算額　750円＋150円＝900円＜950円

となり、**最低賃金額を下回る**ことになります。

その他参考サイト



NO ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

働き方・休み方改善ポータルサイト