

Ⅳ 調査票記入の際に問題となる点とその取扱い

1 建設業の事業所で、管轄下の工事現場が他県にある場合の調査対象範囲

他県にあっても、管轄下の現場はすべて調査の対象とします。

2 大学医学部附属病院の調査対象労働者の範囲

病院に勤務し、医療及びこれに付帯する業務に従事する医師、看護師、薬剤師、技師、栄養士、事務員、雑務者、炊事人、作業員を調査対象とする他、研究生、助手及び附属看護師養成所の生徒であっても、一定期間勤務し給与が支給されているのであれば、労働者として取り扱い、調査対象とします。

教授、准教授、講師等で、主として大学における教育に従事する者は、病院の労働者としませんが、病院内にあって、病院の業務の一環として、専ら教育研究に従事する者は、病院の労働者とするのが原則です。

3 学校、塾の非常勤講師

週に1、2度しか出勤しない場合でも、事業主と使用従属関係にあり、労働者であることが明らかな上、雇用期間が1カ月を超える者及び雇用期間に定めのない者は、常用労働者の定義どおり、原則として常用労働者（パートタイム労働者に該当）とします。なお、非常勤などの名称によらず、労働時間が一般労働者と實際上明らかに同様な者については、パートタイム労働者としません。

4 企業内研修所の研修生

研修を施すことに専従している者及び研修に付帯する業務に従事する者のみを、研修所の労働者とし、研修を受けている者は、たとえ研修所から給与を支払っていたとしても、研修所の労働者としません。

5 学校の教職員の出勤日数

学校の教職員について、出勤日数は、実際に学校に出勤した日数の他、学校外においても学校の行事として行われる修学旅行、遠足・林間・臨海学校、対外試合引率、研修、出張等も出勤日とします。

夏季・冬季など長期休暇中の出勤日数の取扱いは、全校登校日、クラブ活動、学内外の研修その他学校の行事のために登校し、勤務した日を出勤日とします。

授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて勤務場所を離れて研修を行う「承認研修」の日で出勤しない場合は、使用者の指揮監督下でない日であり、出勤日とはしません。

6 出張中の労働者の出勤日数の取扱い

出勤日数に含めます。

7 病気・療養・育児などのため、出勤しないが給与の算定を受けているので、労働者数には計上している者の出勤日数・労働時間の取扱い

実際には就業していないので、出勤日数・実労働時間数には計上しません。

8 労働者の出張期間中の労働時間及び保険会社の外務員、営業員など事業所外で労働するため、労働時間の算定が困難な場合

所定労働時間だけ労働したものとみなします。ただし、使用者があらかじめ別段の指示をした場合はこの限りではありません。出張期間に休日が含まれている場合、休日の労働時間（所定労働時間だけ労働したとみなします）はあらかじめ代休が予定されていれば所定内労働時間に、予定されていなければ所定外労働時間に計上します。

9 旅館の従業員、ゴルフ場のキャディ、映画撮影のエキストラなど、休憩時間と手持ち時間の区別が不明確である場合

就業規則等であらかじめ定められた勤務時間帯から、やはりあらかじめ定められた休憩時間を除いたものを所定内労働時間とします。

10 所定内、所定外労働時間の区別が不明確である場合

把握した実労働時間から、当該事業所において定められている所定労働時間を引いた残りを、所定外労働時間とします。

11 フレックスタイム制をとっている者についての取扱い

あらかじめ定められた清算期間中の総労働時間を所定内労働時間とし、それを超えた分については、所定外労働時間とします。

なお、調査期間と清算期間が一致しない場合には、調査期間分に換算して計算してください。

12 あらかじめ代休を予定している休日出勤の取扱い

所定内労働時間とします。ただし、その休日において、所定労働時間を超えて勤務した場合は、超えた分を所定外労働時間とします。

13 宿日直の取扱い

本来の勤務外として行われる宿日直のみに出勤した日は出勤日としません。また、労働時間にも含めません。この場合の宿日直手当は、超過労働給与に計上します。ただし、守衛等本来の勤務としての宿日直勤務に従事する労働者に対して支払われる給与は超過労働給与に該当しません。

なお、医師・看護師のいわゆる夜勤は、宿日直ではありません。

14 学校職員の所定内労働時間、所定外労働時間の取扱い、夏季・冬季休暇中の労働時間の取扱い

所定労働時間は、公立学校の場合は条例、私立学校の場合は就業規則等によって定められた勤務開始時刻から終了時刻までの間の休憩時間を除いた時間をいい、その範囲内での実際の労働時間を所定内労働時間に計上します。また、その範囲外の労働時間を所定外労働時間に計上します。

出張の他、学校の行事として行われる遠足、修学旅行、臨海学校、対外試合引率など学校外で従事した業務については、所定労働時間だけ労働したものとみなし、それを所定内労働時間に計上します。ただし、使用者から別段の指示を受けた場合は別です。

夏季・冬季など長期休暇中の労働時間の取扱いについては、全校登校日、クラブ活動、学内外の研修その他学校の行事のために登校し、勤務した日の実労働時間のうち、所定労働時間帯に勤務した分を所定内労働時間に、所定労働時間帯を超えて勤務した分については所定外労働時間に、それぞれ計上します。

15 健保・共済組合から支給される出産手当金の取扱い

各種共済組合、健康保険組合から支給される給付金は、事業主が労働の対償として支払うものではないので、すべて現金給与としません。

16 労働基準法第26条でいう休業手当の取扱い

労働基準法第26条でいう休業手当（使用者の責に帰すべき事由により労働者が休業した場合に、使用者が支払わなければならないとするもの）は、きまって支給する給与とします。

ただし、同法第20条の解雇予告手当、第76条及び労働者災害補償保険法でいう休業補償給付については現金給与としません。これらのみ支給されている者は労働者としません。

17 労働者に住宅、寄宿舍等を貸与し、あるいは食事を支給し、その費用の全部又は一部を給与から控除している場合

控除前の金額を現金給与として計上します。

18 ①労働者の加入する生命保険料の一部を事業主が負担する場合
②労働者の支払うべき所得税の一部を事業主が負担する場合

①のように、生命保険会社と任意に契約した労働者に、一定額の補助をする生命保険料補助金は、労働者の福利厚生のために使用者が負担するもので福利厚生的一种ですが、現金給与とはしないので計上しません。

労働者が行う財産形成貯蓄、財産形成年金貯蓄又は財産形成住宅貯蓄を奨励援助するために、それらを行う労働者に対し使用者が一定額の奨励金を支払う場合の財形貯蓄奨励金等についても同様です。

ただし、生命保険料補助金と称して、保険契約締結の有無に関わらず、支給されるものは、現金給与として計上します。

一方、②のように、所得税や社会保険料の本人負担部分を使用者が本人に代わって負担する場合は、これらの労働者が法律上当然生じる義務を免れるのですから、その事業主が労働者に代わって負担する部分は現金給与として計上します。

19 ①年末調整の際の還付金の取扱い
②年末調整に基づく追徴金を事業主負担とした場合の取扱い

年末調整の還付金は、一旦納めた税金が返ってくるというものですから、還付のあった調査月の現金給与に計上しません。

追徴金の事業主負担は、疑義解釈18の②と同様、現金給与に計上します。

20 役員手当

法人、団体、組合の代表者の資格を持つ者が、事業主との関係において使用従属の関係に立たずに自らの計算と危険負担に基づいて行う事業経営の報酬としての役員手当は、労務提供の対償ではないので、現金給与としません。

21 関連会社からの応援社員に対する謝金

応援社員は、当該事業所とは指揮命令関係はあっても雇用関係にない者なので、貴事業所の労働者としません。したがって、謝金は現金給与としません。