

## VI 個別で疑問が生じやすい職種・出勤形態・休職時等の取扱い

### 1 対象労働者の範囲について

#### 1 建設業における事業所の定義と対象とする現場の範囲

本店、支店又は常時建設工事の請負契約を締結できる事業所（建設業法の規定により、営業の許可を必要とする事業所）であり、その事業所とそこが管轄する工事現場すべて（都道府県をまたぐ場合も含む）が調査対象となります。

### 2 出勤日数・労働時間数について

#### 2 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。（自事業所での出勤に限るものではありません。）

#### 3 学校の教職員の出勤日数について

学校に出勤した日数のほか、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取扱いは、全校登校日、クラブ活動、学内外の研修その他業務のために勤務した日を出勤日とします。

ただし、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、学校へ出勤しない場合は、上述2に対して例外的に出勤日としません。

#### 4 病気・療養・育児などの理由で出勤しないが、給与の算定を受けているため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・労働時間数には計上しません。給与のみ、「8 現金給与額」に記載することとなります。この場合、備考欄に「男性1名休業中で、出勤実績なく給与の算定あり」のように記載をお願いします。

#### 5 労働者の出張期間中の労働時間及び保険会社の外務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（時短勤務命令や残業命令など）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、休日の労働時間分の代休が予定されていれば所定内労働時間に、そうでなければ所定外労働時間に計上します。

#### 6 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。

#### 7 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、休憩時間と手待時間の区別が不明確である場合

労働協約・就業規則等であらかじめ定められた勤務時間帯から、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。

#### 8 学校教職員の所定内・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、条例、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、その範囲内での実労働時間を所定内労働時間に、その範囲外の実労働時間を所定外労働時間に計上します。

校外における行事業務（26 ページ 2 の 3 参照）については、所定労働時間分勤務したものとみなし、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（26 ページ 2 の 5 参照）を受けた場合は、この限りではありません。

夏季・冬季など長期休暇中の取扱いについては、全校登校日その他業務のために勤務した日など（26 ページ 2 の 3 参照）の実労働時間数を、上述の所定労働時間の区分によりそれぞれ計上します。

#### 9 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。

#### 10 あらかじめ振替休日を定め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。

#### 11 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、出勤日数、労働時間には含めませんが、この場合の宿日直手当は、超過給与に計上します。

ただし、守衛等、本来の勤務として宿日直に従事する労働者については、通常の出勤日数、労働時間、通常給与に計上します。（※なお、医師や看護師の夜勤に対する手当は、宿日直には該当せず、深夜手当として超過給与に計上します）

### 3 現金給与について

#### 12 健保・共済組合から支給される出産手当金の取扱い

各種健康保険組合、共済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、現金給与としません。

### 13 労働基準法第 26 条でいう休業手当の取扱い

当該休業手当（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労働の対償ではないため、現金給与としません。

### 14 労働者に住宅等を貸与、又は食事を支給し、その費用の全部又は一部を給与から控除する場合

控除前の金額を現金給与として計上します。

### 15 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

①納めた税金の一部返還であることから、調査月の現金給与に計上しません。

②追徴金の事業主負担は、後述 16 の②と同様、現金給与に計上します。

### 16 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労働者が支払うべき所得税等の一部を事業主が負担する場合

① 労働者の福利厚生のために使用者が負担するものであることから現金給与には計上しません。

ただし、「保険契約締結の有無にかかわらず支給される」等、条件を設けず一律に支給される手当等については、現金給与として計上します。

② 社会保険料等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、当該負担分は現金給与として計上します。

### 17 役員手当

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。

### 18 関連会社からの応援社員に対する謝金

関連会社の指揮命令関係にある応援社員の場合は、貴事業所の労働者とせず、謝金は現金給与としません。

ただし、応援社員が関連会社から貴事業所へ出向契約に基づき出向してきた出向者の場合、貴事業所の労働者とし、関連会社から支払われている給与も含めて応援社員に支払われている給与すべてを現金給与に計上します。