

第2章 基本シートを用いたテーマ別の進め方 -テーマ別のモデル講義案-

テーマ① 給与明細から労働条件について考える

①-1

■ 給料日に久しぶりに出会った同期入社で気心の知れた3人組。
給与明細書を片手に何やら話し合っています。



■給料日に久しぶりに出会った同期入社で気心の知れた3人組。
給与明細書を片手に何やら話し合っています。

あんなに残業したのに、残業代これだけ？この明細書おかしくない？

いいじゃん。固定残業代なんだから。残業ない時だってそれぐらいでるぜ

残業しなくても出るんだから良いじゃん。

ちょっと能天気過ぎない？

残業代、当てにしているんだから。

それ以上やっても、払ってくれるとは限らないわよ



《指導者の方へ》

- 様々な考えやセリフが想起されやすいシーンです。
- 一定程度、セリフなどが出尽くしたところで、分類するなど整理して解説に入る準備をします。
- 最初に解説するものとしては、具体的で身近であり、問題になることも多い「残業代」(時間外労働と割増賃金)にまつわるテーマを取り上げることが、やりやすいと思われます。
- 全てが空白だと意見が出ないと思われるときは、1～2か所セリフを入れて配布するのも一案でしょう。

給与明細書の例

支払日	20XX.04.25	勤 怠	出勤日数	22日	法定内時間外労働時間数	6h00m
社員番号	No 1234		欠勤日数	0日	法定外時間外労働時間数	27h00m
氏名	甲野太郎		有給 日数	期首 25日2/8	深夜労働時間数	3h00m
所属	総務部			期末 24日5/8	45時間超時間外	0h00m
役職	総務係長		遅刻	0回 h m	60時間超時間外	0h00m
等級号俸	3級10号俸		早退	0回 h m	休日労働	0h00m

支 給	基本給	205,000円	控 除	健康保険	14,850円	差 引 支 給 額	221,762円
	役職手当	3,000円		介護保険	2,595円		
	資格手当	2,000円		厚生年金保険	27,450円		
	住居手当	7,500円		雇用保険	900円		
	家族手当	3,000円		所得税	5,020円		
	通勤手当	4,500円		住民税	7,500円		
	地域手当	20,500円		財形貯蓄	10,000円		
	法定内時間外	8,381円		団体生命保険	10,000円		
	法定外時間外	47,148円		社宅費	円		
	深夜労働	1,048円		労働組合費	2,000円		
	45超時間外	円		旅行積立て	円		
	60超時間外	円		食堂費	円		
	休日労働	円		その他控除	円		
	課税額	251,782円					
	非課税額	50,295円					
総支給額	302,077円						

株式会社
●●商事

給与明細書には、労働条件の情報がたくさん詰まっている

- 1 「差引支給額」だけでなく、ほかの項目も「〇〇って何だろう？」と興味を持って、就業規則などで確かめてみよう。
- 2 同僚に聞いたり、先輩に尋ねる、労働組合に聞き合わせてみるのも有効な方法。
インターネットの情報は真偽に注意。

信頼できるサイトの例：厚生労働省「確かめよう労働条件」→

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

- 3 会社内の総務に聞いてみるのも一つの方法。
ただし、会社の雰囲気によっては、聞き方などに注意が必要かも。

給与明細書には、何が書いてある？ ①

属性等

- ① 支給日など
- ② 氏名
- ③ 所属、役職、社員番号
- ④ 給与の等級・号俸(賃金表のどこに位置するか) など

勤 怠

- ① 出勤日数
- ② 欠勤日数
- ③ 遅刻・早退の回数・時間数
- ④ 法定内時間外労働時間数、法定外時間外労働時間数
- ⑤ 深夜労働時間数
- ⑥ 年次有給休暇日数 など

給与明細書には、何が書いてある？ ②

支給額

基本給

多くの場合、一定の法則や基準に基づき作成された給与表に当てはめて決められる(〇級〇号俸など)。

※ 社長などが社員一人一人の賃金額を個別に決めている会社もあります(就業規則中の賃金の規定と照らし合わせてみよう)。

諸手当

(地域手当・資格手当・
役職手当・家族手当・
住居手当・精皆勤手当・
通勤手当など)

支給する目的や基準が異なる様々な手当が設けられている。
どんな手当をいくら以上支払うかについては、法律上のルールはない。

ただし、手当を設ける場合には、使用者は、通常の労働者とパート・有期雇用労働者との間に、不均衡または差別的な取扱いをしてはならない。

*派遣労働者の場合は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇または一定の要件を満たす労使協定による待遇により、派遣労働者の待遇を確保しなければならない。

割増賃金

(法定内時間外労働・
法定外時間外労働・
深夜労働・休日労働・
休日深夜労働)

いわゆる残業代。休日労働や深夜労働でも支払われる(法定)。

※ 勤怠の項目の時間外労働時間数は、実際に残業した時間と合っているでしょうか？

それに見合う割増賃金は支払われていますか？

給与明細書には、何が書いてある？ ③

給料日にもらえる額は、前ページの支給額そのままではありません。

$$\text{差引支給額 (手取額)} = \text{支給額} - \text{控除額}$$

控除額

- ① 欠勤控除
- ② 遅刻・早退控除
- ③ 社会保険料等控除(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料・雇用保険料など)
- ④ 税金(所得税・住民税)
- ⑤ その他控除(財形貯蓄・団体生命保険・社宅費・労働組合費・昼食費・旅行積立など)

思っていたより少ない額しかもらえなくて、がっかりした人もいるかもしれません。
これって何?と疑問に思う控除がないか、自分の給与明細を確認してみましょう。



時間外・休日、深夜労働が重複したときの割増率

①時間外労働の割増率 法定時間外労働 25%以上（ただし、1月60時間超の場合には50%以上）
法定休日労働 35%以上

②深夜業(22時～翌朝5時)の割増率 25%以上

①、②が重なるときは、両方の支払いが必要。

時間外労働・休日労働の態様		右記以外	深夜時間帯の労働 (22:00～05:00)
所定労働時間を超える 法定労働時間内での労働(法定内時間外労働)		—	25%以上
法定労働時間を 超える労働時間 (法定時間外労働)	月60時間以下	25%以上	50%以上
	うち、月45時間超	25%超 (努力義務)	50%超 (努力義務)
	年360時間超		
	月60時間超	50%以上 ※中小企業25%以上	75%以上 ※中小企業50%以上
法定休日の労働		35%以上	60%以上

※中小企業の月60時間超の割増賃金率は、2023年4月から大企業と同率となります。

詳細は、テーマ5で取り上げています。なお、対象となる中小企業の範囲はP81参照

控除(天引き)については、法令の根拠が必要となっている

① 欠勤控除

② 遅刻・早退控除

③ 社会保険料等控除

(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料・厚生年金基金・雇用保険料など)

*労災保険料は全額が事業主負担

④ 税金(所得税・住民税)

⑤ その他控除

(財形貯蓄・団体生命保険・社宅費・労働組合費・昼食費・旅行積立など
事理明白なもの)

○ 働いていない時間に相当する分を控除する。
(ノーワーク・ノーペイの原則)

○ 遅刻等にペナルティをかける場合は、上限がある*1。
*1 1回の額が平均賃金の半日分、総額が賃金月額1割まで(労働基準法第91条)。

○ それぞれの控除について関係法令に根拠*2がある。

*2 健康保険法第167条、厚生年金保険法第84条、労働保険徴収法第32条、所得税法第183条、地方税法第321条の5など

○ 従業員の過半数代表等*3との協定があり、事理明白なものに限られる(労働基準法第24条)。

○ 前借金*4とは相殺できない(労働基準法第17条)。

*3 従業員の過半数で組織する労働組合があれば当該労働組合、無いときは従業員の過半数を代表する者。

*4 労働することを条件とする前借金に限る。

「固定残業代」には要注意！

(1) 世間相場*より少し高いなと思っていたが・・・。

給与の水準は、会社の業種・規模・地域等によって大きく異なる。
「どことなく高い」「周りより高い」にはそれなりの理由があるはず。
「固定残業代」「残業代」を含むかどうか、特に確認が必要！

*令和3年の新規学卒者の学歴別賃金※（男女計）は、

- ◆大学院卒 253.5千円(対前年-0.8%)、◆大学卒 225.4千円(同-0.3%)、◆高専・短大卒 199.8千円(同-1.2%)、
- ◆専門学校卒 206.9千円(同-0.5%)、◆高校卒 179.7千円(同+1.1%)

※6月分の所定内給与額（きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額。所得税等控除前の額）の平均
（資料出所）厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

(2) そういえば、求人票にも「固定残業代」「残業代を含む」と書かれていた。

高そうに見えた初任給には、実は、30～80時間分の固定残業代が含まれていた。
(給与明細をもらって初めて分かった)
その後、その時間を超えて残業しても、残業代が追加して支払われることは全くなかった、
という例もある。

「固定残業代」の際の留意点

次の①～③が、募集要項などにはっきりと書かれている。◎

① 「固定残業*¹代」の具体的な金額

*¹ 実態が固定残業代なら名称は問わない

(「みなし労働手当」「営業手当」「固定残業手当」「事業場外労働手当」など)。一つの手当に固定残業代とそれ以外の要素が含まれているときは、区分して記載。

② ①の金額が何時間の残業時間数*²に当たるか

*² 出来高制や歩合制などの場合には表示できないことがある。

③ ②の時間数を超えて残業*³すると、残業代が追加して支払われること。

*³ 時間外・休日労働、深夜労働の場合を含む。


【募集要綱の記載例】

i) 基本給××万円

ii) □□手当●●万円

(時間外労働の有無にかかわらず、
○時間分の時間外労働手当として
△△万円を支給)

iii) ○時間を超える時間外労働の
割増賃金は別途支給

 ①～③の一部でも書かれてないものは、よく確認してみよう！

◆ 残業時間数や休日労働時間数は、記録しておくことが肝要。