

10年保存
機密性 1
平成 29 年 3 月 24 日から 平成 39 年 3 月 23 日まで

基発 0324 第 1 号
平成 29 年 3 月 24 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

学習塾における講師等の労働条件の確保について

学習塾に対しては、これまでも、講師等の労働条件の確保を中心として監督指導等を実施してきたが、学習塾の中には、「授業の 1 コマ」等を単位として賃金額を決定し、講師に支払う賃金形態（以下「コマ給」という。）があることなどを原因として、賃金不払等の労働基準法違反が生じているなどの問題がみられる。

については、学習塾の講師等の労働条件を確保する上での重点事項等を下記のとおり取りまとめたので、これにより、学習塾における労働基準関係法令の遵守の徹底に万全を期されたい。

記

1 基本的な考え方

学習塾においては、講師等について、

- ① 従事する業務内容について、例えば労働条件通知書に「講師」とのみ記載し、報告書の作成や生徒・保護者との面談に要する時間等、本来労働時間とすべき業務を具体的に示さないため、授業以外の業務が労働時間として算定されず、賃金不払が生じているもの
- ② コマ給を採用している場合に、授業のコマ数に対応するコマ給のみを支払えば足りると誤認し、授業のコマの時間を超える労働時間を適切に把握せず、賃金不払が生じているもの。
- ③ 授業時間に対する 1 時間当たりの単価（以下「時間単価」という。）と授業以外の労働時間に対する時間単価が異なる場合に、それぞれの時間単価に対応する業務の定義が曖昧となっており、例えば授業が延長した場合等に適切な時間単価が支払われないもの

がみられるところである。

については、労働契約の締結に際し想定される具体的な業務内容やそれぞれの業務に対応する賃金額を明示すること、労働時間を適切に把握すること及び把握した労働時間に基づき適切に賃金を支払うことなど、下記 2 の重点事項を踏まえ、労働基準法を遵守すべきであること。

2 重点事項

(1) 労働条件の明示

講師等と労働契約を締結した際、法定の労働条件（労働基準法第 15 条及び労働基準法施行規則第 5 条で定める事項）について、書面で交付する必要があるが、この際、時間給やコマ給により賃金が支払われる学生アルバイト等については、特に以下の事項に留意する必要があること（労働条件通知書への記載例は、別添「労働条件通知書への記載例（従事すべき業務の種類、賃金関係）」のとおり）。

① 従事すべき業務の具体的な明示

主たる業務である授業のほか、例えば、授業の準備・片付け、生徒からの質問・相談対応、チューター、テスト監督・採点、報告書作成、スケジュール作成・管理、システム入力、ミーティング、テキスト等作成、生徒・保護者との面談、保護者への連絡、販売促進活動、講師研修、朝礼・終礼、生徒の出迎え・見送り、清掃、戸締まり等、授業以外で想定される具体的な業務内容を可能な限り記載すべきであること。

② 従事すべき業務に対する時間単価の明示

授業時間に対する時間単価と授業以外の労働時間に対する時間単価が異なる場合は、上記(1)①で具体的に明示した業務に対応する時間単価をそれぞれ明示すべきであること。

なお、学習塾の中には、授業の 1 コマ等の単位を基礎として労務管理を行っている場合もあるが、その場合であっても、授業時間に対する時間単価を明示すべきであること。

ただし、以下の事項をいずれも満たす場合に限り、コマ給を時間単価に換算した賃金額を併記した上で、1 コマ当たりの時間数及び賃金額を明示することは差し支えないこと。

ア 従事すべき業務が具体的に明示されていること

イ コマ給に含まれる業務が明示されていること

ウ 従事すべきそれぞれの業務に対する時間単価が明示されていること

エ 時間単価の異なる業務ごとに労働時間が把握されていること

(2) 労働時間の適正な把握

平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 3 号「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について」別添「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」に基づき、使用者の現認又はタイムカード等の客観的な記録を基礎として確認し、適正な労働時間を把握する必要があること。

なお、使用者の指示により実施する授業前の準備、授業後の報告書等の作成、生徒からの質問対応、テキスト作成、研修等を行った時間についても、労働時間として取り扱う必要があること。

また、休憩時間に、生徒からの質問に対応した場合や、休憩時間とされていても、実際には使用者の指示により質問対応のために待機している場合等について

労働時間として取り扱う必要があること。

さらに、上記(1)①で明示したそれぞれの業務に対する時間単価が異なる場合は、賃金を適切に支払う観点から、時間単価が異なる業務ごとに、労働時間を把握する必要があること。

(3) 適切な賃金の支払

① 適切な時間単価での支払

上記(1)①で明示したそれぞれの業務の労働時間に対し、上記(1)②で明示したそれぞれの時間単価で支払う必要があること。

なお、例えば、授業を延長した場合は、特段の定めがない限り、延長した時間については授業に対する時間単価で支払う必要があること。

② 時間外・休日の割増賃金の支払

法定労働時間（1週 40 時間又は1日 8 時間）を超えて労働した時間又は法定休日に労働した時間に対しては、それぞれ、法定労働時間を超えて行った業務又は法定休日に行った業務に対する時間単価で計算した割増賃金を支払う必要があること。

③ 深夜の割増賃金の支払

午後 10 時から午前 5 時までに労働させた場合、当該時間に行った業務に対応した時間単価で計算した深夜の割増賃金を支払う必要があること。

(4) 休業手当の支払

生徒 1 人から 3 人程度に対し個別に授業を行う塾において、生徒の都合で授業が取りやめとなり、代替の業務に就かせていないなどにより当該日の賃金が平均賃金の 6 割に満たない場合は、その差額を支払う必要があること。

(5) 休憩時間の確保

土曜日・日曜日・祝日等においても、授業及び授業以外の労働時間の合計が 6 時間を超える場合は、45 分以上の休憩時間、8 時間を超える場合は 60 分以上の休憩時間を付与する必要があること。

(6) 年次有給休暇の付与

学生アルバイト等であっても、雇入れの日から起算して 6 か月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した場合は、週の所定労働日数に応じた年次有給休暇を付与する必要があること。

3 監督指導等の実施

(1) 監督指導の実施

労働者からの相談等各種情報から労働基準関係法令上の問題が疑われる学習塾に対して、的確に監督指導を実施し、上記重点事項を中心に必要な指導を行うこと。

(2) 集団指導の実施

管内の実情を踏まえ、必要に応じ、学習塾を集団的に捉え、集団指導を実施し、上記重点事項を中心とした労働基準関係法令について周知、指導すること。

その際、学習塾が多く加盟する業界団体、事業主団体等に対して出席を要請することにも配慮すること。

労働条件通知書への記載例（従事すべき業務の種類、賃金関係）

1 従事すべき業務の種類

A 授業

B 授業の準備・片付け、生徒からの質問・相談対応、チューター、テスト監督・採点、報告書作成、スケジュール作成・管理、システム入力、ミーティング、テキスト等作成、生徒・保護者との面談、保護者への連絡、販売促進活動、講師研修、朝礼・終礼、生徒の出迎え・見送り、清掃、戸締まり

2 賃金（時間給等の場合）

(1) 原則

・授業給 時間額 ○○○○円

・業務給 時間額 ◆◆◆円（「従事すべき業務の種類」のBに掲げる業務）

※ ただし、生徒からの質問・相談等により授業が延長した場合は、時間額○○○円で支払う。

(2) コマ給（授業時間のみに対してコマ給を設定）の場合

・授業給 1コマ80分 ○○○円（時間額□□□円）

・業務給 時間額 △△△円（「従事すべき業務の種類」のBに掲げる業務）

※ ただし、生徒からの質問・相談等により授業が延長した場合は、当該時間に対し時間額□□□円で支払う。

注：□□□円＝○○○円÷80分×60分

(3) コマ給（授業時間及び付随業務に対してコマ給を設定）の場合

・授業給 1コマ100分 ●●●円（時間額■●■円）

※ 1コマは、授業80分と準備10分、片付け10分で合計100分とする。

・業務給 時間額 ▲▲▲円（「従事すべき業務の種類」のBに掲げる業務）

※ 生徒からの質問・相談等により授業が延長し又は準備、片付けにより100分を超えた場合は、当該時間に対し時間額■●■円で支払う。

注：■●■円＝●●●円÷100分×60分

※ 下線部は、特に明示すべき事項。