



き 基になる情報

令和7年9月号

定期的に、大町労働基準監督署から旬の情報をお届けします。

大町労働基準監督署

◎：監督係からのお知らせ

今さら聞けない？残業代の計算方法の基礎

～月給制の場合～

皆様の事業場では残業代（時間外割増賃金）を適正に計算できていますか？

本署では、事業場に対し労働条件に関する調査を定期的に行っており、その調査結果として月給制である正社員の残業代の計算方法が労働基準法違反となっているケースが多く見受けられます。違反となってしまう理由として、「会計ソフトに残業代の計算を任せきりにしていた。」、「算入すべき各手当が算入できていなかった。」等を事業場担当者からよく聞きます。

以下の事項を参考に、月給制の場合の残業代の計算方法を再確認しましょう！

【月給制の場合】

1 時間当たりの残業代＝

$$\frac{\{月給額（基本給）＋諸手当（家族手当等の除外手当を除く）\} \times 1.25}{1 \text{ 年間における } 1 \text{ か月 } \text{平均} \text{ 所定労働時間数}}$$

1 年間における 1 か月 **平均** 所定労働時間数

※所定労働時間数…雇用契約で事前に定めた、いわゆる基本時間のこと。
実際に働いた時間ではないことに注意！

（計算例）

年間所定休日 110 日（＝年間所定労働日数 255 日）、1 日の所定労働時間 7 時間 30 分
基本給 25 万円、職務手当 3 万円

25 万円 + 3 万円

＝1,757 円（50 銭未満切り捨て、50 銭以上切り上げ可能）

255 日 × 7.5 時間 ÷ 12 か月

適切に計算できていない事業場多数！要注意！

1,757 円 × 1.25 = 2,196 円（50 銭未満切り捨て、50 銭以上切り上げ可能）

（計算時のよくある間違い）

- ・「1 年間における 1 か月 **平均** 所定労働時間数」を「当月の実労働時間数」にて計算してしまった。
- ・「1 年間における 1 か月 **平均** 所定労働時間数」を毎年再計算せず、使いまわしてしまった。
- ・除外手当ではない手当も除外してしまった。

<除外手当> ※名称ではなく、実態で判断します。

- ①家族手当、②通勤手当、③別居手当（単身赴任手当等）、④子女教育手当、⑤住宅手当、
⑥臨時に支払われた賃金（結婚手当、慶弔見舞金等）、⑦賞与等 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金

◎：安衛係からのお知らせ

今後の労働安全衛生の改正について

今月号では、今後、段階的に改正される労働安全衛生法の概要について紹介します。内容は次のとおりですが、特に項目2（職場のメンタルヘルス対策の推進・公布後3年以内に政令で定める日に施行）と項目5（高齢者の労働災害防止の推進・令和8年4月1日施行）については、多くの事業場に関係してくる事項になりますので、ご注意ください。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

◎総合労働相談センターからのお知らせ…パワーハラスメント等に関する判例についてご紹介します。

パワーハラスメントの裁判事例…使用者の不法行為責任が問われた裁判例（H20.1.29判決）

（事案の概要）衣料品販売業 Y1 社の店長代行職 X に対し、店長 Y3 による身体的、精神的攻撃を加えたことにより店長代行職 X が神経症を罹患し、休業に追い込まれたことについて、X が、Y1 社及び Y3 店長に対して損害賠償請求をした事例です（なお、H17 年に Y2 社が Y1 社から分割承継されている）。

（結果）請求の一部認容判決。Y1 社、Y2 社、Y3 店長連帯で 230 万 1876 円等の賠償責任を負う。

（言動の具体的内容）Y らによる言動（後記管理部長 E による言動を含む）のうち、争点となったのは、おおよそ以下の言動です。①従業員間の連絡事項等を記載する「店舗運営日誌」に被害者 X 店長代行が、陳列商品の整理や売上金の入金に関する店長としての監督責任を含めた店長 Y3 の仕事上の不備を指摘する記載をした。その事に立腹した店長 Y3 が、休憩室にて X の背部を板壁に X の頭部や背中を 1 回打ち付けるなどした（以下、本件事件）②H13.7.30 日、X が管理部長 E に電話し、Y1 社内における本件事件の報告書の開示を求めたところ、2 時間以上に及ぶ会話の中で管理部長 E が X に対し「いい加減にせいよ、お前。何考えているんかこりゃあ。ぶち殺そうかお前」などと声を荒げながら申し向けたこと（以下、本件発言）。

（行為者及び使用者の法的責任）本判決は「行為者 Y3 の言動等についての不法行為は、民法 719 条所定の共同不法行為にあたる」とし、「店長 Y3 は、本件発言以降の X の損害についても管理部長 E と連帯して責任を負うから、民法 709 条、719 条に基づき、本件事件、本件発言によって X が被った損害の全部について賠償責任を負う」とされました。使用者 Y1 社及び Y2 社は「店長 Y3 及び管理部長 E の使用者であり、本件事件、本件発言はその事業の執行につき行われたものと認められるため、715 条、719 条に基づき、本件事件、本件発言によって X が被った損害の全部について賠償責任を負う」とされました。