

人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）においては、算定の対象となる労働者に、

- ・ 技能実習を受講した日に所定労働時間に労働した場合に支払われる通常の賃金の額以上の賃金を支払うこと
- ・ 所定労働時間外または所定労働日以外の休日等に技能実習を受講させた場合は、通常の賃金に加えて、所定の割増をした額の賃金以上の額を支給すること

が必要です。割増賃金の計算に当たっては下記を参考にしてください。

## 割増賃金の基礎となる賃金とは？

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。

### 割増賃金の計算方法（例）

割増賃金の計算	1時間当たりの賃金額	×	時間外労働を行わせた時間数	×	割増率
月給の場合	1時間当たりの賃金額 =		$\frac{\text{月給} + \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}}$	※	
日給の場合	1時間当たりの賃金額 =		$\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}}$	※	
時給の場合	1時間当たりの賃金額 =		時給 + $\frac{\text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}}$	※	

$$\text{※1か月の平均所定労働時間数} = \frac{(\text{365日又は366日} - \text{年間所定休日日数}) \times \text{1日の所定労働時間数}}{12\text{か月}}$$

### 「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

以下の①～⑦は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、基礎となる賃金から除外することができます。

- ① 家族手当、② 通勤手当、③ 別居手当、④ 子女教育手当、⑤ 住宅手当  
⑥ 臨時に支払われた賃金、⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て参入しなければなりません。

また、①～⑤の手当については、このような名称であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。

詳しくは、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。