

賃金単価作成マニュアル

労働条件確認帳票（チェックシート）の以下の質問項目について、本マニュアルをご参考ください。

賃金単価	従事者の1時間あたり賃金単価の最低額及びその職種
------	--------------------------

1. 判定対象となる賃金

判定対象となる賃金に含まれるものは、契約の種類、労働報酬下限額の適用の有無によって異なります。

契約の種類	工事請負契約		工事請負契約以外	
労働報酬下限額の適用	あり	なし	あり	なし
基本給、職務手当	含む	含む	含む	含む
家族手当、通勤手当、精勤手当	含む	含まない	含まない	含まない
1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与・ボーナス等）	含む	含まない	含む	含まない
結婚手当等臨時に支払われる賃金（賞与・ボーナス等を除く）	含む	含まない	含まない	含まない
所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）	含まない	含まない	含まない	含まない
所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）	含まない	含まない	含まない	含まない
午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）	含まない	含まない	含まない	含まない

2. 最低賃金額又は労働報酬下限額（以下「最低賃金額等」とします）以上かどうかを確認する方法

支払われる賃金が最低賃金額等以上となっているかを調べるには、「支払われる賃金のうち最低賃金又は労働報酬下限額において対象に含まれるもの」を合算した額と「適用される最低賃金額等」を以下の方法で比較します。

(1) 時間給制の場合

時間給 \geq 最低賃金額等（時間額）

(2) 日給制の場合

日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額等（時間額）

ただし、日額が定められている特定（産業別）最低賃金が適用される場合には、日給 \geq 最低賃金額（日額）

(3) 月給制の場合

月給 \div 1箇月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額等（時間額）

(4) 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合

出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額等（時間額）と比較します。

(5) 上記(1)、(2)、(3)、(4)の組み合わせの場合

例えば、基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制などの場合は、それぞれ上記（2）、（3）の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額等（時間額）を比較します。

【賃金単価計算の例（労働報酬下限額が適用されない契約の場合）】

提出者（受注者）A社における従事者の賃金の最低額及び労働時間等が以下の場合

賃金区分	支給額（月額）
基本給（月給制）	200,000 円
職務手当	30,000 円
通勤手当	5,000 円
時間外手当	35,000 円
合計	270,000 円

区分	労働日数等
年間所定労働日数	250 日
1日の所定労働時間	8 時間

A社の1時間当たりの賃金単価の最低額は次のように計算します。

1. 判定対象外となる賃金を除外

A社における従事者の賃金最低額から、判定の対象とならない賃金を除きます。
除外される賃金は通勤手当、時間外手当であり、職務手当は除外されません。

$$270,000 \text{ 円} - (5,000 \text{ 円} + 35,000 \text{ 円}) = 230,000 \text{ 円}$$

支給額合計 通勤手当 時間外手当 判定対象となる支給額

2. 1時間当たりの賃金単価に換算

$$(230,000 \text{ 円} \times 12 \text{か月}) \div (250 \text{ 日} \times 8 \text{ 時間}) = 1,380 \text{ 円}$$

判定対象となる支給額 年間月数 年間所定労働日数 1日の所定労働時間

⇒ A社の1時間当たりの賃金単価の最低額は、1,380円となります。