

学習塾における講師等の労働条件の 確保・改善のポイント

神奈川県労働局においては、これまで、学習塾経営事業者に対して、講師等の労働条件の確保を中心として監督指導等の実施を行ってまいりましたが、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」といいます。）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認められました。

学習塾における講師等を使用される事業者の方々を始めとして学習塾事業に携わる皆様には、このパンフレットをご活用いただき、講師等の労働条件の確保・改善に取り組んでいただきますようお願いいたします。

1 労働条件の明示について（労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条）

講師等と労働契約を締結した際、法定の労働条件について、書面で交付する必要がありますが、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ります。

【従事すべき業務を具体的に明示しましょう】

主たる業務である授業のほか、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しましょう。

【労働条件通知書への記載例 下線部は、特に明示すべき事項。】

A 授業

B 授業の準備・片付け、生徒からの質問・相談対応、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

【従事すべき業務に対する時間単価を明示しましょう】

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、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しましょう。

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りますが、その場合であっても、授業時間に対する時間単価を明示しましょう。

ただし、以下1～4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ありません。

1. 従事すべき業務が具体的に明示されていること。
2. コマ給に含まれる業務が明示されていること。
3. 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。
4. 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。

【労働条件通知書への記載例（時間給等の場合）

下線部は、特に明示すべき事項。】

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、授業給 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 注： 円 = 円 ÷ 80 分 × 60 分

- ・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。

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

注： 円 = 円 ÷ 100 分 × 60 分

- ・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）
- ただし、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。

2 労働時間について（労働基準法第 32 条、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）

「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、適正に労働時間を把握してください。

【労働時間の適正な取り扱いを徹底しましょう】

労働時間とは、使用者の指揮監督の下にある時間をいい、授業を行っている時間に限るものではありません。特に、次のような時間について、労働時間として取り扱っていない例がみられますが、労働時間として適正に把握、管理する必要がありますので留意してください。

使用者の指示により実施する授業前の準備時間、使用者の指示により実施する授業後の報告書等の作成時間、生徒からの質問対応時間、テキスト作成時間、研修等を行う時間、休憩時間に、生徒からの質問に対応する時間、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時間、等

【労働日ごとの始業・終業時刻を確認・記録を行いましょう】

労働時間と判断した時間を適正に把握するため、始業・終業時刻の確認・記録に当たっては、原則として、

- 1 使用者が、自ら現認して、
- 2 タイムカード等の客観的な記録を基礎として、

確認・記録を行いましょう。

また、書面において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ります。

3 賃金について（最低賃金法第 4 条、労働基準法第 24 条、労働基準法第 26 条、労働基準法第 37 条）

【労働時間に応じた賃金を、適正に支払しましょう】

それぞれの業務に対する労働時間に対し、書面で明示したそれぞれの時間単価で計算した賃金を支払しましょう。

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ります。

【時間外・休日・深夜割増賃金を支払しましょう】

法定労働時間（1週 40 時間又は 1 日 8 時間）を超えて労働させた時間又は法定休日に労働させた時間に対しては、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応した時間単価で計算した割増賃金（時間外 2 割 5 分増以上、休日 3 割 5 分増以上）を支払う必要があります。

また、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（2 割 5 分増以上）を支払う必要があります。

【休業手当を適正に支払しましょう】

生徒 1 人から 3 人程度に対し個別に授業を行う学習塾において、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ります。

4 休憩時間について（労働基準法第 34 条）

【休憩は確実に取得出来るようにしましょう】

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 分以上の休憩時間を、授業及び授業以外の労働時間の合計が 8 時間を超える場合は 60 分以上の休憩時間を労働時間の途中に取得させることが必要です。

5 年次有給休暇について（労働基準法第 39 条）

【非正規労働者にも年次有給休暇を付与しましょう】

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ります。

【年次有給休暇の付与日数（週所定労働日数が 5 日以上、または週所定労働時間が 30 時間以上の場合）】

勤務年数	0.5 年	1.5 年	2.5 年	3.5 年	4.5 年	5.5 年	6.5 年 以上
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

6 学習塾の講師等に係る監督指導例

学習塾の講師等の労働条件に関して労使トラブルに発展し、監督指導を実施した事例もあります。ここで代表的な指導例を紹介しますので、参考にしてください。

【事例1】

自己申告により、労働時間を把握することとしていたが、授業以外に、授業後の報告書の作成を行わせていた、ミーティングに参加させていた時間が実績として記録することとされていなかった(1)など、入退館記録と実績記録の時間に相違があり、賃金及び法定労働時間である1日8時間を超える時間外労働に対する時間外割増賃金を支払っていなかったもの。(2)

また、労働契約時(勤務開始時)に労働条件について書面で明示すべき事項について、書面で明示していなかったもの(3)

労働基準監督署の対応

1：労働時間の適正把握について指導、 2：労働基準法第37条(割増賃金)違反に対して是正勧告、 3：労働基準法第15条(労働条件明示)違反に対して是正勧告

【事例2】

アルバイト講師について、残業申請書により、時間外労働時間を把握することとしていたが、授業時の延長等により時間外労働を行わせていたにもかかわらず、残業申請書の未提出を理由として、時間外労働時間を適正に把握せず(1)、時間外割増賃金の支払が不足していたもの。(2)

労働基準監督署の対応

1：労働時間の適正把握について指導、 2：労働基準法第37条(割増賃金)違反に対して是正勧告

【事例3】

アルバイト講師について、授業前の10分及び授業時間の80分の合計90分を「1コマ」とし、「1コマ」単位で賃金計算を行い賃金を支払うこととしているが、生徒の欠席により授業が中止となった場合には、代わりに事務作業を行わせ、「1コマ」1,200円(時間給に換算して800円)を支給していたが、当該支払額は県の地域別最低賃金額を下回っていたもの。(1)

また、授業や事務作業が時間外労働となった場合であっても、「1コマ」単位で計算した通常の労働時間部分の賃金のみ支払い、時間外割増賃金を支払っていなかったもの。(2)

労働基準監督署の対応

1：最低賃金法第4条(最低賃金)違反に対して是正勧告、 2：労働基準法第37条(割増賃金)違反に対して是正勧告

【事例4】

アルバイト講師について、時間外・休日労働協定の締結・届出なく、夏休み等の期間においては、「1コマ」90分の授業を、1日に最多で「7コマ」(合計10時間30分)行わせるなど、1日の法定労働時間(8時間)を超える時間外労働を行わせていたもの。(1)

労働基準監督署の対応

1：労働基準法第32条(労働時間)違反に対して是正勧告

