

就業規則のABC Scene:10 「賃金」 その1

▶ 賃金・手当の定め方で留意すべきことは何か



○労働者にとって関心が深い「賃金」に関する規定ですが、絶対的・必要記載事項とされていますので、必ず「就業規則」に記載することになります。

○もちろん、「給与規程」として別に定めても構いませんが、それも「就業規則」の一部とされますので、労基署への届出にはこれを一緒に添えることが必要です。

○「モデル規則」では、33条に「賃金の構成」という条項を置いて、そこに「基本給」と「手当」の全体の体系を記載しています。

「基本給」：34条

「手当」：35条～39条

(家族手当、通勤手当、役付手当、技能・資格手当、精勤手当)

もちろん、「手当」については、各社において設定しているものをすべて記載することになります。

(基本給)

第34条 基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する。

- 「基本給」は各事業場において公正に定めることが大切です。その時に考慮する要素について概括的に規定していますが、具体的には、職務に関する要素（職務内容、職務遂行能力等）や属人的な要素（勤続年数、年齢、資格、学歴等）を考慮することになります。

- 「基本給」の形態については、おおむね次のようなものがあります。
 - ・月給：1か月の所定労働時間に対して賃金額が決定されているもの
 - ・日給月給：月給額は決まっているが、欠勤した場合にはその日数分だけの賃金を差し引くもの
 - ・日給：1日の所定労働時間に対して賃金額が決定されているもの
 - ・時間給：1時間単位で賃金額が決定されているもの
 - ・年俸（ねんぼう）制：1年単位で賃金額が決定されているもの

- 従って、「基本給」を「月給」で支払う場合には、「基本給は月給をもって定める」と規定する方法もあります。

- また、「年俸制」で支給される場合も、支給自体は「毎月払い」になりますので、支払方法を決めておくことにします。また、「年俸制」を採る場合に、「月給制」と支給範囲が異なる手当がある場合には、それについても定めておく必要があります。

- 賃金決定に際しては、[最低賃金法](#)に基づき毎年決定される「最低賃金」（地域別最低賃金）を下回っていないか、確認する必要があります。

- 「最低賃金」は、①1か月を超えない期間ごとに支払われる賃金と②通常の労働時間または労働日の労働に対し支払われる賃金とされています。
そのため、賞与（1か月を超える期間ごとに支払われる賃金）、時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金は最低賃金の算定に含まれません。
また、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は、最低賃金に算入しない賃金とされており、これらも含まれません。（[最賃法4条3項](#)、[最賃則1条](#)）

(家族手当)

第35条 家族手当は、次の家族を扶養している労働者に対し支給する。

- ① 18歳未満の子
1人につき 月額 _____円
- ② 65歳以上の父母
1人につき 月額 _____円

○「手当」は各社によってまちまちな種別、名称のものが決められており、どのような手当をいくら支給するかは使用者のフリーハンドになりますが、一方で多額の手当を支給した場合には、所得税の課税対象になる場合がありますので、それにも注意する必要があります。

○「モデル規則」35条に規定する「家族手当」は、別名「扶養手当」とも呼ばれ、かつて多くの会社で支給されていましたが、現在では見直しを進めるところが増えてきました。

○配偶者が「家族手当」の対象となる場合には、この手当の存在によって、パート等で働く際の就業調整につながっているという指摘がされているからです。そのことを踏まえて、「モデル規則」では、配偶者を対象とせず、子（18歳未満）と父母（65歳以上）を対象とする例を掲げています。

○これに関する厚労省の考え方がホームページに示されており、参考になります。

「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」

[0000123902.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_0000123902.pdf)

(通勤手当)

第36条 通勤手当は、月額_____円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

○労働契約上の労務提供は、法律上は「持参債務」（債権者である会社の住所に労働者が目的物である労務を持参して給付すべき債務）であるとされていて、会社が通勤に係る費用の支払いをすべき義務はありませんが、多くの会社では、賃金の一つである「通

勤手当」として支給し、就業規則にその旨を規定しています。

○月額で決める場合には、所得税の非課税の範囲（1か月当たり15万円まで）にも留意しながら決める必要があります。支給額については、「公共交通機関による会社までの経済的かつ合理的な経路による1か月（または6か月）定期券購入費の実費としたうえで、上限額を〇〇円とする」などの決め方があります。また、徒歩で通える範囲（例えば片道2km以内）は支給しないとする会社もあります。

○通勤定期券の現物を支給する会社もありますが、この場合も支給基準が明確に決められている限り、賃金に該当するとされています。なお、現物支給する場合には、賃金の通貨払いの原則に触れないよう、労働協約において定めておくことが必要になります。

○公共交通が発達していない地域においては、自動車通勤に頼らざるを得ないところがあります。その際には、ガソリン代の支給基準（単価設定の方法、手当の計算式等）について規定しておく必要があります。

(役付手当)

第37条 役付手当は、以下の職位にある者に対し支給する。

部長	月額	_____円
課長	月額	_____円
係長	月額	_____円

2 昇格によるときは、発令日の属する賃金月から支給する。この場合、当該賃金月においてそれまで属していた役付手当は支給しない。

3 降格によるときは、発令日の属する賃金月の次の賃金月から支給する。

(技能・資格手当)

第38条 技能・資格手当は、次の資格を持ち、その職務に就く者に対し支給する。

安全・衛生管理者（安全衛生推進者を含む。）	月額	_____円
食品衛生責任者	月額	_____円
調理師	月額	_____円
栄養士	月額	_____円

(精勤手当)

第39条 精勤手当は、当該賃金計算期間における出勤成績により、次のとおり支給する。

① 無欠勤の場合 月額 _____円

② 欠勤1日以内の場合 月額 _____円

2 前項の精勤手当の計算においては、次のいずれかに該当するときは出勤したものとみなす。

① 年次有給休暇を取得したとき

② 業務上の負傷又は疾病により療養のため休業したとき

3 第1項の精勤手当の計算に当たっては、遅刻又は早退____回をもって、欠勤1日とみなす。

○「モデル規則」では35条から39条まで代表的な手当を例示していますが、このほかにも、住宅手当、職務手当、単身赴任手当、在宅勤務手当など、様々な手当があります。これらは、使用者が自由に設定することができますが、設定した場合には、就業規則で定めておく必要があります。

【コラム：「手当」と「パート・有期労働者」の関係】

○こうした手当を支給する場合に、注意しなければならないのが「正社員」と「パート・有期労働者」との関係です。

○同一労働同一賃金をめぐる判例のなかで、「正社員」に支給されて「パート・有期労働者」に支給されない「手当」について、「不合理」とされた事例が出ていますので、規定のなかに「支給の趣旨」を明らかにしておくことが大切です。

○例えば、「家族手当」なら「正社員の長期の勤続意欲、生活保障、福利厚生をはかること」とか、「有能な正社員の獲得、定着をはかること」といった趣旨を書き添えることが考えられます。

○こうした内容は「家族手当」に限らず、他の手当（住宅手当、精勤手当、地域手当など）にも当てはまります。

○既存の手当を見直しながら、常に時代の流れに沿った制度内容にブラッシュアップをしていくことが求められているのです。