

賃金額の決定方法

櫻井 好美

社会保険労務士法人アスミル/特定社会保険労務士

今回は、賃金について説明をします。基本給の決定方法、手当について法律的な決まりはなく、唯一の決まりは最低賃金のみです。しかし、働く人にとって賃金は、仕事の対価であり、重要なものです。賃金の決め方が不透明であれば不満が出ますし、安心して働くこともできません。そのため、基本給の決定方法、手当の決め方についてしっかりと検討しておく必要があります(図1)。

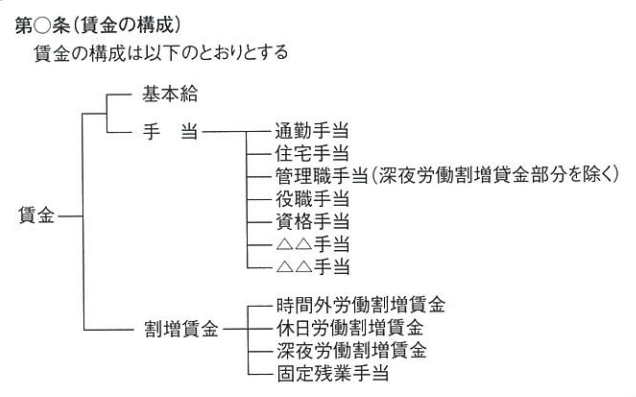


図1 就業規定における賃金の構成に関する条文の例

賃金の形態は?

賃金には、日給制、日給月給制(1ヵ月単位で給与を決定するが、欠勤・遅刻・早退があればその分、控除される)、月給制の三つの形態があります。現場作業員の方は日給制が多いと思いますが、若年者の採用にあたっては、月々の収入が安定する月給制を求める傾向にあります。日給制から月給制に変えることは、経営面で大丈夫だろうかという不安もあるかもしれませんが、年次有給休暇の年5日の取得義務、若年者の採用を考えるのであれば月給制を導入していくことが望ましいです。しかし、月給制の導入にあたっては、まず月の平均労働日数を確定させることが大切です。そして実際に月給の金額が確定したら、前年の日給の給与を月給に置き換えてシミュレーションし、実際に運用できるかを検証してみましょう。

基本給の決定方法は?

一般的に基本給を決定する考え方には①～③のようなケースが考えられます。

- ①年齢給：年齢に応じて給与額を決定
 - ②勤続給：勤続年数に応じて給与額を決定
 - ③能力給：仕事の能力によって給与額を決定
- 一つのケースを基準に決定する場合もありますし、①+②+③といった組合せで給与を決めることも可能です。しかし、経営者に「従業員の給与決定には何を重要視しますか？」と聞くと、ほとんどの人が「能力」と回答します。能力で給与を決めるのであれば、何ができたらのくらいの給与なのかということを明確にする必要があります。基準を決めることで、会社としても中途採用の際の給与が決めやすく、従業員にとっても、何を頑張れば給与が上がるのかが

わかり、モチベーションアップにもつながります(表)。

手当はどうする?

手当は法律では支払わなくてはいけなものではありません。しかし、基本給を補う意味でも、手当をつける会社が多いです。ここで代表的な手当を説明します。

・役職手当

管理する立場の人に、部下育成の役割を感じてもらうために支給します。

・資格手当

建設業の場合、資格が多くあるため資格手当をつけることも有効です。業務上必要な資格であれば手当として支給し、自己啓発のための資格であれば、毎月の手当でなく、お祝金を支給するというのも効果的です。資格手当の場合、一覧を作成し、上限額を決めておくことをお勧めします(図2)。

・家族手当

家族を扶養している場合に、扶養家族に応じて手当を支払います。

(例)税務上の扶養親族となっている配偶者：

月額1万円

子(18歳に達する最初の3月31日まで)：

月額5000円

最近では「能力ではなくて、家族が多いだけで給与が上がるのですか？」という質問をしてくる方もいます。能力とは関係のない家族手当はなくなる傾向が強いです。

・通勤手当

法律上必要な手当ではありませんが、働く人にとっては通勤手当の出ない会社は敬遠されがちですから、会社としてつけることが望ましいです。上限額を設けている会社もあります。

・皆勤手当

遅刻、早退、欠勤なく会社に勤務した場合につく手当のことです。精勤手当と呼ぶ会社もあります。皆勤手当を出さない会社も多いと思い

表 基本給の目安の例

ランク	能力要件	基本給目安(月給)
I	- 基本的な作業を指示どおり、正確に行うことができる - 仲間とのコミュニケーションがとれ、協力することができる - 上司への報告、連絡、相談ができる	20万~26万円
II	- 仕事の基本手順が確実にできる - 一定以上の作業量をこなすことができる - 現場の段取りができる	26万~35万円
III	- その業務のプロとしての仕事ができる - 部下の指導育成をすることができる - 工事全体の段取りが組める	35万円以上

図2 資格手当の例

手当金額	資格	
4000円	高圧ガス製造保安責任者	第2種
	冷凍空調機器施工技能士	1級
	管工事施工管理技士	1級
	電気工事士	1種
2000円	高圧ガス製造保安責任者	第3種
	冷凍空調機器施工技能士	2級
	管工事施工管理技士	2級
	電気工事士	2種

ますが、目的は、手当を出すことによって従業員の遅刻などを防止するためです。皆勤手当の注意点として、有給休暇を取得した場合に、この手当を支払わない会社をよく見ますが、有給休暇を取得したことで不利益に扱ってはならないという点から、この手当は有給休暇を取得しても支給しなくてはなりません。

・固定残業手当

残業代の前払いの手当です。例えば、毎月30時間は残業があるのであれば、最初から手当として前払いをし、固定残業時間数を超えた時に差額精算をします。

賃金決定方法の見える化は?

賃金だけでモチベーションは上りませんが、賃金の決定内容が不明瞭であると、不満要因となります。決定方法の見える化、効果的に手当を活用していくことで、働く人の不満を解消し、定着率を上げていきましょう。