

7、給料・賃金

Q6 日給から年俸まで、給料制度のあらましを知りたい。

A 支払う給与の計算の期間によって内容が異なります。

年俸は一年間を基準としていますが、実際の支払いは、毎月に行い、主に、役員や管理職が対象となっています。

月給、日給、時間給のほか、出来高制や請負給もあり、仕事の内容によって取り決めます。

年俸

従来の年功制に代わって、企業に対する貢献度や目標などで年間の総額を割り出す制度です。

取締役の役員報酬や、管理職などの給料などに、能力に応じた給与体系を目指すものですが、能力の公平な見極めや評価に困難な点もあります。支給は、毎月に分けて、月額で支払います。

役員は労働者には該当しないので、労働基準法上の制約はなく、支払い方法についても、毎月払いの制約はありません。

経営の散歩道

労務管理の知恵袋

一人使いの坎どころQ&A
(5)

日専連名誉講師 富山短期大学名誉教授
川中清司

せん。

完全月給制と日給月給制

完全月給制は、毎月の給与額を決めて、欠勤、遅刻、早退の場合もカットしないで支給します。完全月給制の企業での勤務評価は、賞与などで行うケースが多いです。

日給月給制の場合は、月額額は決めますが、ノーワーク・ノーペイ（働かない部分は支払いが無い）の原則を適用して、欠勤、遅刻、早退などをカットします。「月給日給」ともいいます。

月によって所定労働日が異

なっても、各月の基本給は同額となり、保証されます。日給

給与の月額を決めて、労働日数に応じて給与額を算定します。

最低賃金法によって、最低の月額と時間額が決められています。（月給制の場合も、年間の総労働日で割り出した日額が、最低賃金を下回ることはできません）

時間給

一時間あたりの給与を決め、労働時間にに応じて給与額を算定します。パートタイマーなどに多いです。最低賃金の時間額を下回らないよう制限があります。

出来高給

製品の生産数量や商品の販売高に応じて、給与を算定します。

請負制もあり、引き受けた仕事の量に応じて給与額を決めます。

出来高給の場合は、労働時間に応じた一定額を保障しなければならず、保障は六〇%以上と考えられます。（労基法27条）

A Q7 年俸制の決め方は？

今までの年功序列を中心とした賃金から、成果主義を重点に置いた制度に変わるなかで、業績評価を重視する年俸制度が生まれました。

年俸制は一年単位で賃金の総額を決めるものですが、実際には、プロ野球の選手の報酬のように、厳しい成績主義でいくものと、年功的な要素などを残したものがあります。

年俸には、特別な手当を除くほかは年俸額一本のタイプと、固定した基本年俸と業績で変える業績年俸の二つを組み合わせたタイプがあります。いずれも今までの貢献度や前年の業績と当年に求められる目標額で決められますが、業績だけで評価して決めるのは、日本ではまだ少ないようです。ゆるやかな日本型年俸

日本型の年俸制は、ゆるやかな仕組みが多く、月例給与の部分と、賞与から構成されています。月例給与は能力給や職務給と属人給や手当を残しているものもあり、賞与は定期賞与と業績賞与の両方があり、業績部分が少なめです。

年俸制が導入されている会社では、一定の管理職や特定分野のスペシャリストや契約社員などが中心となっており、肥大化する中高年管理職の人員費の削減のねらいもあるようです。

Q8 年俸制では残業手当は払わなくて良いか。

A 年俸制の場合も、法定労働時間を超えた労働などに対しては、労働基準法で決められた割増賃金の支払い義務があります。実際には、管理職などで、その対象にならない層も多いようです。

また、賃金の決定方法、計算方法、支払い方法、締切り日、支払時期、昇給などは、就業規則で決めて、労働基準監督署に届け出る必要があります。

Q9 月給制でも欠勤カットできるか。

A わが社は月給制なのに欠勤や遅刻、早退の都度、その分が給料から引かれています。月給制と日給制の違いについて教えてください。

A

給与の支払いの計算期間を一カ月単位にするか、毎日単位にするかによって、月給制と日給制に分かれます。欧米では週休単位も多いようです。日本の場合には月給制が多く、ご質問のように、遅刻、欠勤をカットするところ、そうでないところがあります。具体的には給与規程で定めることができます。月給制を採用している企業の三〇%余りの企業は、欠勤による賃金カットの規定はないようです。

Q10

日給月給制と日給制の給与額の違いは？

A ノーワークノーペイの原則（働かない部分は給与がない）の規定があれば、欠勤などはカットすることになります。この場合を一般では「日給月給」とか「月給日給」と呼んでいます。

日給月給制と日給制の違いは、月給制では、欠勤などが無い場合に、一カ月の労働日数が異なっても、毎月の月給額は同じになり、所定労働日が少ない月も、月給額が保障されます。例えば、休日（日

曜、祝祭日）を引いた勤務日数が、二月が二三日、三月が二六日と異なっている場合、すべてを勤務した場合の月給は同額になります。日給制では出勤数に応じて支給額が変わります。前記の場合は、二月は二三分、三月は二六日分の給与となります。

次の一二月の例のように、一二月の給与は休日が一二日間、欠勤が二日の場合なら、完全月給制なら一月と同額の二四万二〇〇〇円になり、日給月給制では、欠勤分がカットされて二二万円、日給制では働いた日数だけで一八万七〇〇〇円となります。

計算例 月給と日給の給与額の違い

—12月に17日間働いた場合—

・12月の所定労働日

31日間－(日曜日・4日＋土曜日・4日＋年末休暇4日＝12日)＝19日間

所定労働日	19日間
-------	------

欠勤日 2日間	実労働日	17日間
------------	------	------

ア. 完全月給制 11月の月給額 242,000円
12月 × 242,000円 (欠勤しても支給される)

イ. 日給月給制 欠勤2日の場合→実労働日＝17日間
242,000－平均日給額(11,000)×2日
＝220,000円

ウ. 日給制 12月の日給合計 労働日(17日間)×11,000
＝187,000円