

7、給料・賃金

Q 11 一般的な給料の体系は？

A 11 企業によって、いろいろな内容がありますが、普通は、所定内賃金と所定外賃金に分けられ、次のようなものがあります。

所定内賃金は、基本給と手当（役職手当、家族手当、精勤手当、住宅手当、通勤手当など）。

所定外賃金は、時間外賃金（休日出勤手当、残業手当）など。

Q 12 所定内賃金と所定外賃金の意味は？

A 12 所定内賃金は、就業規則などで定められた時間内で働いたときの給与です。

従業員の生計を維持する基本的な賃金で、「基準内賃金」と呼ばれることもあります。

所定外賃金は、残業手当など、所定労働時間を超えて労働した部分に対して支払うもので、「基準外賃金」とも呼ばれます。

経営の散歩道

労務管理の知恵袋

— 一人使いの Kantoro Q&A —
(6)

日専連名誉講師 富山短期大学名誉教授
川 中 清 司

Q 13 所定内賃金と基準内賃金の違いは？

違いは？

A 13 これらの用語については、厳密な定義はみあたりませんが、賃金は労働に対する支払い

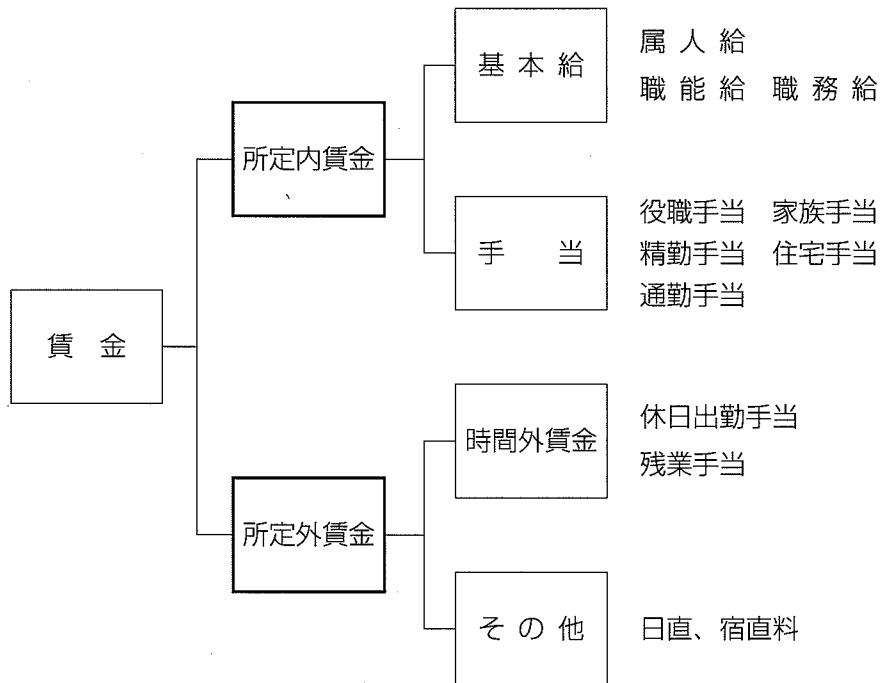
ですが、労働時間は労働基準法によって、一日八時間、一週四〇時間と定められており、その時間を法定労働時間とい

います。この基準内の労働に対する支払いという意味で、基準内賃金と呼ばれます。

所定内賃金は、就業規則や労働協約などで、使用者と労働者の間で定められた労働時間に対する賃金のことです、こ

の労働時間は、法定労働時間を超えることはできません。したがって、基準内賃金と所定内賃金とは同じになります。法定労働時間を超える場合

賃金体系



の労働時間は、法定労働時間を超えることはできません。

したがって、基準内賃金と所

定内賃金とは同じになります。

法定労働時間を超える場合

は、三六協定等必要な手続きを経れば可能となります。

基準外賃金は、所定労働時

間を超える労働に対して支払

われ、早出、残業、休日出勤

など超過勤務に対する賃金です。

所定内賃金と所定外賃金の平均的な割合は、九対一となっています。

〈年功序列から能力中心へ〉

今までの日本の雇用制度は、終身雇用制度と年功序列制度で支えられてきましたが、次第に能力主義に変化しています。賃金の形態も、基本給のなかの属人給の割合を減らし、仕事給に重点を置く企業も増えていきます。

Q 14 基本給には、どんな種類があるか。

A 14 基本給は、属人給と仕事給に分けられ、仕事給は職能給、職務給などに区分されることがあります。

属人給は、仕事よりも、人そのものに関する内容で決めます。年齢、学歴、経験年数とか能力で決めます。年功給の要素があります。

仕事給は仕事の内容、むずかしさ、達成するために必要な知識や能力などを評価して決められます。

Q 15 職務給と職能給の違いは？

A 15 職務給は、担当する職務(仕事)の価値によって、賃金を決めるもので、職務の種類や質量によって、等級を区分し、従業員は個々に属する職務等級が決められる。

例えば、トップを一級にして、以下、順に何級かを設けた等級表を設け、その内の、いずれかに位置づけられる。

職能給は、その人の職務遂行能力によって決められる。あくまで、職務遂行能力による格付けとなる。

基本給の種類

| | | |
|-----|-----|---|
| 属人給 | | 本人給ともいう。勤務年数に応じた勤続給や、年齢に応じてきめる年齢給などがある。 |
| 仕事給 | 職能給 | 能力給ともいう。仕事を処理する能力に応じて決める。 |
| | 職務給 | これだけを仕事給という場合がある。従事する仕事の内容に応じて決める。 |

いずれも、入り口での職務内容の分析が必要であり、職務評価や職務遂行能力などに基づいた格付け(職務等級)により賃金を決定する。

Q 16 平均賃金の計算は、どこまでが対象か。

A 16 労働基準法では、よく平均賃金を基にして手当を支払う

ケースが見られます。例えば解雇予告手当は平均賃金の三〇日以上と決まっています。年次有給休暇や、業務上災害の休業補償の場合などもあります。

この場合は、三カ月間の賃金総額を三カ月間の総日数で割って求めますが、賃金の総額には、本給、歩合給、家族手当、通勤手当、精勤・皆勤手当や、割増賃金なども含まれます。賞与は含みません。

Q 17

役職手当と資格手当について。部長や課長に職務手当を支給しているが、休日出勤などについての超過勤務手当は必要か。

A 17 役職手当は部長、課長などの管理監督者に支給します。管理・監督者に、その業務責任に対する対償として支払うのが役職手当です。

管理職については「労働時間等の適用除外」(法四一条)があり、時間外の勤務や休日の出勤についても手当を支給しないので、時間外労働に対する対償がないため、その保証の意味も含まれている場合が多いようです。

- 労働基準法で定めた法定労働時間「基準時間」
= 1週40時間、1日8時間。
- この部分の労働に対する賃金=基準内賃金
- 就業規則に定めた「所定労働時間」
- この部分に対する賃金=所定内賃金