



賃金規程は 諸手当の支給基準を明確に

賃金の規定はトラブルになりがちです。たとえば、諸手当など賃金の内容は就業規則のなかでも変更の多い部分ですが、規定を書き変えるのをおろそかにする会社が多いようです。

誰に、いくら支払うかを明確に

社員にとって賃金の額は生活設計のうえで非常に重要です。どの手当が支払われるのか、いくら支払われるのか、賃金のルールを明確にしておくことは、社員が安心して仕事ができる環境整備なのです。

事例1 家族手当の対象は？

「家族を扶養する者には家族手当を支給する」といった規定だけでは、所得税の扶養か健康保険の扶養かなど基準があいまいです。

また、賃金計算期間の途中で扶養家族が異動した場合はどうするのか、支払いルールも定めておきま

しょう。

(改善例)

健康保険の扶養家族を有する者には次のとおり家族手当を支給する。なお、賃金計算期間の途中で異動があったときは、該当した月から支給し、該当しなくなった月の前月まで支給する。

- ① 配偶者 月額 10,000 円
- ② 18 歳未満の子 月額 3,000 円

給額に差を設ける必要があれば、支給基準を必ず明文化しておきましょう。

事例2 技術手当の額は？

「製造職の社員には 20,000 円の技術手当を支給する」と定める場合、技術の熟練度にかかわらず一律同額を支払うことになります。手当の額に差を設けるときは明確な基準を定めるべきです。

(改善例)

製造職の社員には、勤続年数にもとづき、次のとおり技術手当を支給する。

- ① 勤続 5 年未満 月額 10,000 円
- ② 勤続 5 年以上 月額 20,000 円

就業規則の定めを下回るときは

労働契約法では、「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とし、無効となった部分は就業規則で定める基準による。」としています。

例外的に 1 人だけ少なく支払うことは認められないため、人によって支



労務ひとこと

平成 30 年 4 月からキッズウィークがスタートするにあたって、企業は何をしなければならないのでしょうか？

キッズウィークとは、小中高校の夏休みなど長期休暇の一部を地域ごとに別の時期に振り分け、土日とあわせた大型連休を作るというものです。休みを分散させることで、低料金で家族旅行を楽しんだり混雑の緩和が可能になります。

キッズウィークには企業も休暇を設けなければならないというわけではありません。しかし、有給休暇の取得希望者は増えるかもしれません。

キッズウィーク開始。 企業は何をすべき？

政府は昨年 10 月に労働時間見直しガイドラインを改正し「地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせ

て年休を取得できるよう配慮すること」を追加しています。

「うちでは長期の有給休暇なんて無理」という企業もあるかと思いますが、働き方改革の 1 つのきっかけと捉えて前向きに取り組んでみてはいかがでしょうか？ 情報の共有化を進め、誰がいつ休んでも仕事が回るようにしておくことは、今後、育児や介護をしながら働く人が増えることを考えても必要な取り組みと言えるでしょう。