

経営・労務管理のエキスパート

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所



2016

I

2016年の輝かしい新春を迎え、貴社のますますのご隆盛をお祈り申し上げます。すでにご承知のとおり、本年1月からマイナンバー（個人番号）制度がスタートしました。同制度は、番号に基づく特定個人情報の範囲が広く、不正に扱われるリスクが高いため、番号を含む個人情報のセキュリティ対策が厳しく求められています。個人番号の把握から保管、廃棄までの安全管理システムの構築をめざすとともに、関与先企業に役立つ情報の提供、相談等に対応していく所存です。

定額の月給制

知って得する



賃金実務

日本企業では、どのような賃金形態が主流なのでしょう。厚生労働省の「平成26年就労条件総合調査」では、「賃金形態別企業割合」を調査しています。

1つの企業の中にも、正社員・パートなど異なるグループが存在するので、複数の賃金形態を採用する企業が多いはず。ですから、就労条件総合調査でも、「複数回答」という形を採っています。月給制の従業員がいる企業割合は、全体の94・0%に上っています。その対象者は、大多数が正社員と考えられます。

月給制の場合、月ごとの所定労働

正社員の賃金といえば、月給制が圧倒的多数です。毎月の収入が安定しているの、特に家族持ちの従業員にとってはありがたい仕組みです。逆にいえば、必ずしも労働時間と賃金額が比例しないという特徴があります。普段はあまり意識しない問題ですが、原点に立ち返って検討してみましよう。

働日数が異なっている、賃金額は同じです。「正社員は月給制」という考え方が定着しているので、

労働日数の影響受けず 時給でみれば変動幅大

誰も疑問に感じませんが、理屈を突き詰めると不思議な話です。

カレンダー上の休日、あるいは年末年始・夏季等に会社が独自に設ける公休日等の配置によって、1カ月の出勤日はおおむね15日、22日の範囲で変動します。

たとえば、夏季休暇のある8月の1時間と祝日が1日もない6月の1時間を比べると、その労働密度・価値に大きな変動はないと考えられます。

しかし、月給制の場合、時給換算をすると、8月と6月ではかなりの差が生じます。月給30万円、8月の所定労働時間120時間（8時間×15日）、6月の所定労働時間176時間とします。

・8月の時給：30万円÷120時間＝2500円

・6月の時給：30万円÷176時間＝1705円

同じ人間が時間当たりではほぼ同じ量のアウトプットを生み出しているのに、「カレンダー上の祝日の並び」というあまり合理性のない理由で、時給が大きく変動する

わけです。

これは法律に照らして、問題がないのでしょうか。先回りして答をいうと、当然、これだけ大々的に普及している仕組みが、労基法違反であるはずがありません。

労働法の専門書を見ると、「現行法上、賃金の額は、法定労働時間の範囲内の労働であるかぎり、労働の量（労働時間の長さ）に応じて定められることを必要とされており、労働の多い月にも少ない月にも定額の月給制とすることなどは労働契約の自由委ねられている」（菅野和夫「労働法」と説明されています）。

法律上、問題はないわけですが、実務的には注意が必要です。公休日が増えれば自動的に時間当たり単価が上昇するため、定期昇給額等を交渉する際には、単価アップ分を織り込まないと、人件費計算に狂いが生じます。シルバーク（9月の大型連休）拡大・定着の動きがあるなか、頭の片隅に入れて置くのがベターでしょう。