

# 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

## スポット

### 専門型・万能型をうまく併用

### 評価の視線を変え人材発掘を

2015年末に発表された新語・流行語大賞では、「トリプルスリー」と「爆買い」が選ばれました。前者については、「他にもっと注目を浴びたことばが、あったんじゃないか」という批判もあったようです。

トリプルスリーとは、「プロ野球で打率3割、ホームラン30本、盗塁30個の達成」を意味することばだそうです。「新語」には当たらず、プロ野球の世界では以前からあったことばですが、たまたま今年2人が同時に達成したことから「流行語」という扱いになったようです。

それはともかく、通常は、ホームラン王や盗塁王など、特定分野で成績の良かった人が表彰されます。つまり、打撃や盗塁の「スペシャリス

ト」を対象として、タイトル・ホルダーを決定します。

たとえば、打率が3割を超えたら選手は何人もいて、それだけでは表彰の対象になりません。

それに対して、トリプルスリーは、個々の成績は突出していなくても、複数の分野で堅実な働きをした人が栄冠を受けます。いわば、「ゼネラリスト」の中の優秀者を選び出す仕組みです。

人を見る角度を変え、新しい基準に基づいて評価をすると、タイトル・ホルダーの他にも、組織にとって大切な働きをするプレーヤーがいることに気が付きます（両方兼ねるケースもあります）。

組織のトップが「天才型」であれ

ば、それを支える女房役は何事にも目配りの利く「バランス型」の人材がピタリでしょう。もちろん、逆の組み合わせもあり得ます。企業内のチーム（部や課）という単位でも、両方の人材がうまく噛み合っ

て初めて業績もアップします。

この機会に、経営者自身が、自分の性向に従って片方の人材ばかりを重用していなかったか、自己点検されてはいいかがでしょうか。新たな評価軸を提示し、スペシャリスト・ゼネラリストそれぞれが適正・公正な評価を受ける体制を築けば、組織としてさらなる飛躍が期待できるはずです。

2016

2

# 月給制の欠勤控除

知って得する



## 賃金実務

一口に月給制といっても、完全月給制と日給月給制（欠勤控除あり）の2種類があります。実務的にいえば、特に一般社員を対象として日給月給制を採る企業が大部分です。欠勤控除を計算する場合、年間の平均所定労働日数を基準とするのが一般的ですが、企業によってバリエーションがあります。

正社員は、月給制が一般的です。所定労働日数の多寡に関係なく、1カ月いくらと月単位で支払額を決めます。

欠勤があっても、その分を控除せずに定額を支払うものを、完全月給制と呼びます。これに対し、欠勤控除ありの仕組みを日給月給制（または月給日給制）といいます。名称は月給制でも、日給的な性格を帯びています。

民法では、雇用契約の解約について、期間の定めがないときは、申入れから2週間を経過することによって効力を生じると規定しています（第627条第1項）。た

だし、期間によって報酬を定めたときは、「解約の申入れは次期に對してのみすることができ、かつ、

## 労働日数に応じて按分 全休は調整規定が必要

当期の前半になす必要がある」という条件に変わります（同条第2項）。

月給制との関係では、完全月給制には第2項、日給月給制には第1項が適用されるといふ解説があります（菅野和夫「労働法」）。

完全月給制の場合、病気で休んでも欠勤控除がないことになりま。それでは、長期間、休みが続くときも、「完全な月給額」を払い続ける義務があるのでしょうか。難問ですが、実務的には、一定期間欠勤が続いた場合、私傷病休職等を発令し、それ以降は賃金をゼロにする（または定額の休職給に切り替える）という規定を設けて対処しています。

日給月給制の場合、ノーワークノーペイの原則に基づいて、欠勤

控除を行います。しかし、労基法では、欠勤控除について明確な計算方法を定めていません。

解釈例規では、「月給について日割計算を行うことは賃金自体の計算に関するものである（別段差し支えない）。なお、賃金の控除

額は、施行規則第19条（割増賃金の基礎となる賃金の計算）に定める方法によって計算した金額を超えることを得ない」と述べるにとどまっています（昭27・5・10基収6054号）。

一般的には、年間を通じた1カ月所定労働日数を基準とする会社が多いようです。たとえば、年の所定労働日数が250日なら、1カ月平均20・833…日です。欠勤控除の基準となる日数については20・8日にする、丸めて21日にする、あるいは従業員に有利なように22日にするなど、さまざまに定め方があります。

ただし、所定労働日数が少ない月は、全休でなくても、欠勤控除額が月給額を超えるケースがあります。逆に所定労働日数が多い月は、全休でも欠勤控除額が月給額に満たないケースも起こります。必要に応じて「出勤日数が少ない（またはゼロ）の月は、控除ではなく、1日分の単価×出勤日数で計算する」等の調整規定を設けます。