

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ=ろうむお役立ちミニ情報=発行中

ホームページよりご登録ください

皆勤手当って何？

皆様の会社に皆勤手当はありますか？

あるとしたらどんな基準で支給されていますか？

皆勤手当にどんなメッセージをこめていますか？

さまざまな手当

基本給のほかに支給する定額の手当にはどんなものがあるでしょう。

役付手当、技能手当、特殊勤務手当、営業手当などは職務に関連して支払われる手当といえます。

家族手当、住宅手当、通勤手当、単身赴任手当、食事手当などは本人の能力や職務と関係なく、従業員の生活を考慮して支払われる手当です。

さらに、残業をすれば残業時間に応じ時間外労働割増賃金や、休日労働割増賃金（＝残業手当）が支払われます。

「職安に求人をするときには手当が色々あったほうがいい、あまり手当を減らしたくない」人事担当者の方からお聞きします。

確かに、求職者は、たくさん手当があったほうがよい会社のように受け取るかもしれませんが。また資格手当、裁量労働手当、次世代育成手当・・・会社がどのような人を求めているのかを手当のつけ方から知ることができません。

残業代を除いた給与を所定内賃金と言いますが、統計によると所定内賃金のうちの15%が、諸手当でしめられています。

4割弱の会社に皆勤手当がある

さまざまな手当のなかで一番ポピュラーな手当は通勤手当です。

厚生労働省の就労条件総合調査によると、なんと通勤手当は9割以上の企業で支給されています。

次いで役付手当、家族手当、技能・技術手当、住宅手当、皆勤手当・・・となっています。

皆勤手当は手当の順位で6番目、約37%の企業で支払われており、支給額は5千円から1万円以下のようなようです。

（厚生労働省 就労条件総合調査では精皆勤・出勤手当といういいかたになっている）

皆勤手当の定義

『皆勤手当は、賃金締め切り期間中のすべての労働日に出勤した者に支給する』

この規定だと、「所定労働日に欠勤なく勤めればもらえる」ということで極めてもっとものようですが、遅刻や早退があったらどうなるのか、ふと疑問がわいてきます。

ですから但し書きとして

『遅刻、早退が通算3回となった場合、あるいは不就労時間の合計が8時間を超えた場合は、欠勤1日とみなし、皆勤手当は支給しない』などを入れるべきでしょう。

不就労時間の賃金を払わないことと皆勤手当を支給しないの違い

皆勤手当は、主に遅刻を戒めるという意味合いで支払われるもののように思われます。遅刻ばかりしている従業員がいてはほかの従業員もやる気を失ってしまいます。皆勤手当の有無でバランス



をとりたいというのはごもっともなことです。

ただ、賃金の支払いはノーワークノーペイが原則です。遅刻や欠勤については「不就労時間の賃金は支払わない」と明確にしておくことも重要です。

時給ならわかりやすいことです。時給1,000円の人が30分遅刻をすれば、働かなかった分の賃金は支給されません。500円だけしか払う必要がありません。

月給でも同じことです。16万円の月給で160時間の労働時間なら、30分の遅刻があった場合、500円を引いた159,500円を支払えばよいのです。

皆勤手当をつけて精勤を奨励する方法も結構ですが、きちんと働いた時間にのみ賃金を支払う、月給でも減額ができる規定にしておくべきだと思います。

皆勤手当は年次有給休暇の計算に入れなくてよいか

年次有給休暇は働く人の大事な権利。年次有給休暇を取得した従業員を不利益に取り扱ってはなりません。

年次有給休暇をとったときには、通常の労働時間労働した場合の賃金を支給することになります。

「1ヶ月間、無遅刻、無早退、無欠勤であった者に皆勤手当を支給する」と定めている会社がありました。その会社である月、ひと月の間に8日の年次有給休暇を取った従業員がいました。まとまった休みを取られて他の従業員が困っていた様子を見ていた社長さん、もちろん基本給は減らしませんでした。その月の皆勤手当を支給しませんでした。

『有給休暇をとったからといってなぜ皆勤手当が支払われないのですか?』この従業員の抗議は正当です。会社で定めた皆勤手当を算出するについて、労基法上の権利である年休の取得日を欠勤扱いしてはなりません。

皆勤手当は割増賃金の計算に入れなくてよいか

皆勤手当が支払われるか、正確には1ヶ月を経てみなければわかりません。残業を計算するときに、皆勤手当は含めなくてよいのでしょうか。

残業代計算の基礎となる賃金には、「家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」は算入しなくてもいいとされており、含めなくてよい手当はこれだけに限定されています。

皆勤手当は、これらのどれにも該当しないので「不算入」とすることができません。皆勤手当は、残業代を計算するときには含めなければならない賃金です。

皆勤手当は最低賃金から除外される

A社では基本給月額12万円を支払っています。B社では基本給月額11万円と皆勤手当1万円の合計12万円を支払っています。

新潟県の場合、最低賃金は669円。月額で賃金が定められている場合は、時間額に換算し考えます。1ヶ月の所定労働時間を170時間とすると最低賃金額の669円を掛けて月額は113,730円になります。ですからA社の12万円はOKですが、B社の11万円では違反です。

最低賃金を考えるとき、精皆勤手当は含めないからです。総額ではありません。精皆勤手当のほか通勤手当、家族手当も最低賃金の対象から除かなくてはなりません。

皆勤手当を支給する企業は減っている

前掲の就労条件総合調査によれば、20年前には54%の企業で支給されていた皆勤手当が今では37%と減っています。特に大企業ではほとんど支給されていません。週休2日制が普及し年休の取得率も向上して「精皆勤はあたりまえ」となり意味が無くなった、あるいは実質的には基本給ではないかと基本給に組み入れる形でなくなってしまったということなのでしょうか。

他方、長時間営業している店舗などではシフトで勤務時間を設定する必要があり、遅刻されると大変なので、皆勤手当はなくせないという声もお聞きします。業務形態がこうなのだからと、支払いの意味を明確にして皆勤手当を支給するのは企業の自由ですし、労務管理上も大切なことです。

ともあれ、皆勤手当は残業計算や年次有給休暇の賃金の支払いのときに間違いやすいので十分お気をつけください。

トピックス

労災保険率の改定

平成21年4月から



労災保険は事業の種類ごとに保険率が決められています。4月からいくつかの業種で料率の改定があります。現行54業種のうち、5業種が引き上げ、38業種が引き下げ、11業種は据え置きとなります。

建設事業の(機械装置の組立て又は据付の事業)は1000分の14から1000分の9に引き下げ、製造業の(金属製品製造業又は金属加工業)では1000分の14から1000分の11に大きく下がっています。

その他の事業でも(卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業)が1000分の5から1000分の4に、(その他の各種事業)では1000分の4.5から1000分の3に下がっています。

また、建設業の労務比率や特別加入者の一部にも改訂があります。

改定後の労災保険率は平成21年4月1日から適用されることになります。

シリーズ 年金

～ ペースメーカーの装着は
障害年金がもらえる ～

病気で休んでいた社員がペースメーカーを入れ、職場復帰した・・・

障害年金の3級(2級となることもある)がもらえます。(身体障害者手帳の等級とは別の等級です)

障害年金は怪我などであれば症状が治った日、あるいは初診日から1年6ヶ月経過した日が障害認定日となりますが、ペースメーカーの装着の場合は装着した日が認定日となります。働いていると障害年金を受給できない、働いているので障害年金が減額されるということはありません。早急に手続きを。

新シリーズ 人事労務の素朴な疑問

給与振込みのとき、
振り込み手数料を差し引いてよいか？

『賃金全額払いの原則』に反するので、振り込み手数料を差し引いてはならない。

賃金の支払いは通貨で全額支払うが原則です。本人の同意を条件に振込みは可能ですが、振り込み手数料を差し引くことはできません。

所得税や社会保険料は全額払いの例外とされ、賃金から控除できます。

過半数代表と書面協定があれば、親睦会費や旅行積立も賃金から控除できます。

社内研修の講師を務めました

業務日誌 2月 日

Y社は新潟市に本社があり、いくつかの営業所をもつ会社です。営業所の人事労務担当者が本社に集まって会議をするので、労働関係の基礎的な知識を研修してもらえないかと依頼がありました。

時間外休日労働の届などは、毎年営業所ごとに提出していますが、きちんと意味を分かって書いてもらっているのだろうか？先ずはその辺から話をしてみよう『サブロク協定って何？=労基法の基礎=』というタイトルでレジメを作成し、話をさせていただきました。

口の字に机を配置、10数人の受講者の顔を見ながら、反応を確かめながら話をすることができました。途中でこちらから質問したりまた、質問されたり、打ち解けた雰囲気の中に研修が進みました。質問をいただくということは講師にはとてもありがたいことです。答えにはこちらのセンスが問われます。「受講者にはとても好評だったのでまたお願いします」と担当者からメールがありました。

はい、また皆さんとお会いできることを楽しみにしております、お任せください。

