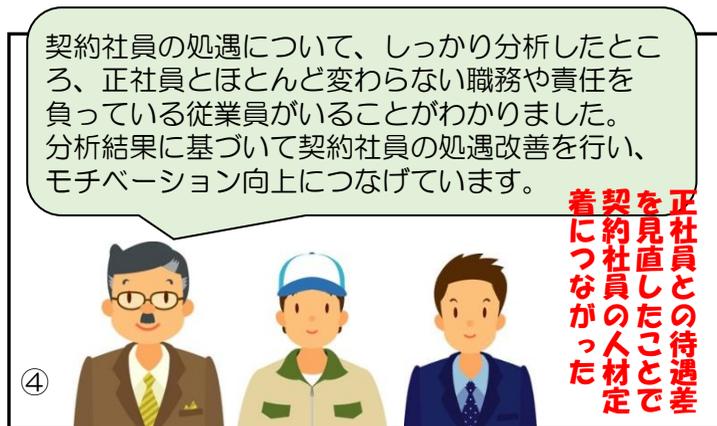




愛知労働局

働き方改革応援レシビ ～賃金制度制度編～

- 1 雇用形態に関わらない能力評価
- 2 扶養手当、住宅手当の見直し
- 3 給料前払い制度
- 4 中小企業退職金共済加入
- 5 固定残業代
- 6 配偶者手当



取組事例紹介

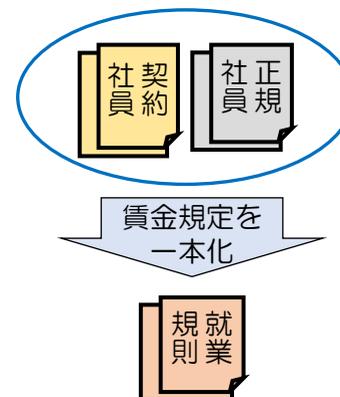
業種：製造業 従業員数：80名

正社員と同様の職務を行っていても給料に差があることや、昇給の基準も明確でないことが非正規雇用労働者の不満となっていたことから、処遇改善に取り組んだ。

<雇用形態にかかわらず賃金規定の整備>

○雇用形態にかかわらず、その人の仕事ぶりや能力に応じて適正に評価し、賃金に反映する制度を導入した。

- 有期契約社員の賃金規定を整備したことにより、有期契約社員に対する評価制度も具体的なものとなり、有期契約社員のモチベーションアップにつながった。
- 有期契約社員の処遇が改善されたことで、人材の定着につながった。





取組事例紹介

業種：小売業 従業員数：60名

扶養手当や住宅手当などの一部の生活手当が正社員のみ支給され、非正規雇用労働者に対しては支給されておらず、それが非正規雇用労働者の不満となっていたことから、処遇改善に取り組んだ。

＜扶養手当、住宅手当等の均衡・均等待遇＞

各種手当について、正社員との間に不合理な格差がないかを分析し、不合理な格差が認められた場合は非正規雇用労働者にも支給するよう規定を見直した。

手当	分析結果	合理的判断
(分析例)	扶養手当 ○扶養親族の有無等に応じて支給されるもの。 ○職務の内容の相違で支給の必要性が大きく左右されるものではない。	不合理な格差
	住宅手当 ○正社員は転勤等があるため、住宅にかかる費用負担が大きい。 ○契約社員は転勤予定がないため、費用負担が小さい	合理的な格差

- ・契約社員に対しても、正社員と共通の生活手当が支給されたことで、雇用の安定が図られた。
- ・契約社員の処遇改善が図られたことで、契約社員のモチベーションが向上した。

① 求人募集をしてもなかなか応募につながらないなあ。求職者の目に留まる何か良い方法はないだろうか。

例えば、御社の賃金支払い方法はどのような形をとられているのですか？

② ① うちでは正社員もパートもみんな毎月末締めで翌月15日支払いだよ。それがどうかしたの？

② それでしたら、給料の前払制度◇を導入してみたいかがでしょうか。

③ ② 近年では、ひと世帯当たりの貯蓄額が減少傾向にありますので、給料日まで待てない方も多くなってきています。そのような方々に前払制度をアピールすることで、求人充足につながっていくのではないのでしょうか。銀行と連携したシステム会社もありますので、24時間いつでも引き落としをすることが可能になっているんですよ。

③ ③ それなら、求職者へ良いアピールポイントになるのでは？

◇給料前払とは、実際に働いた分の給料を通常の給料日より前に支払うことを言います。労働基準法においても出産、疾病等の非常時の前払が義務付けられていますが、その範囲を自主的に広げたものです。求職者が求人を検索するときに使っているキーワードの中に、「日払い・前払い」が入力されるなど、注目されています。

④ 早速、前払制度を導入し、求人広告に「給料前払制度有」とうたったところ、求職者からの申込みが制度導入前より、6～8倍に増えました。前払制度のおかげで、求人充足につながりそうです。

前払制度導入により、求人確保、人材定着につながった

前払制度は魅力的で私も助かりました

取組事例紹介

業種：小売り業 従業員数：45名

求職者へのアピールポイントとして、従業員の求めに応じた給料前払制度を導入し、求人確保につなげたい。

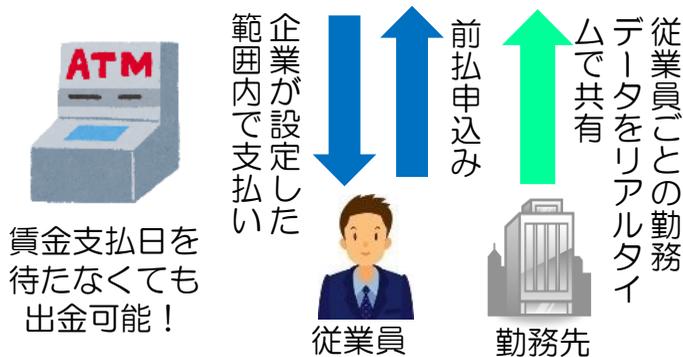
<給料前払制度の導入(例)>

- 従業員の希望に応じて、既往労働分に対する給料を支払えるようにした。
- 従業員の使い過ぎ防止の観点から、働いた分の7割を上限に、1回当たり2万円を上限に設定した。

注：法定の除外事由なく、前払いをする際などの振込み手数料を給料から差し引くことは全額払いの原則により禁止されておりますので、ご注意ください。

- 求人広告に「前払い可」と記載したことで求人への応募数が増加し、採用コストをかけずに、人材を確保することができた。
- 前払制度の導入で従業員満足度が高まり、離職防止・人材定着にもつながった。

前払いサービス



～中小企業退職金共済加入のすすめ～

① 求人をしてはなかなか応募につながらないなあ。求職者の目に留まる何か良い方法はないだろうか。

御社は退職金制度はありますか。退職金制度は求職者へのアピールポイントとしてうってつけです。

② 退職金？そんなのないよ。確かに退職金制度があれば、魅力的だろうけど、退職金の積立管理も大変だろうし、うちの規模の会社じゃ導入なんて難しいよ。

そんなことはありません！

③ 中小企業退職金共済という制度はご存知でしょうか。この制度は国の所管の下、運営されている制度ですし、社内ではなく、外部に積み立てる制度ですので、事務負担も軽減されます。それに掛金は損金算入が可能なため、非課税の扱いとなります。事務負担や費用負担で退職金導入を躊躇されているのであれば、ぜひ中退共を利用してみませんか。

◇厚生労働省所管の中小企業退職金共済事業本部が運営している退職金の積立制度のこと。企業が毎月口座振替によって掛金を支払い、それを積み立てることで、従業員が退職した際に、中小企業退職金共済事業本部より退職金が支払われます。

早速、中小企業退職金共済に加入し、求人票に「退職金制度有」とうたったところ、求人への応募が制度導入前より増えました。また、退職金制度により、人材の定着にもなっています。

退職金制度導入により、求人確保、人材定着につながった

退職金制度は本格的に魅力的です

④

取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：30名

求職者へのアピールポイントとして、退職金制度を導入したいが、退職金の積み立て方法や管理方法が複雑で導入できないでいた。

<退職金制度としての中小企業退職金共済へ加入>

- 中退共は制度が整っていて、社内ではなく外部に積み立てていく制度になるため、受給権者となる従業員の安心感につながる。
- 人手が足りない場合も、中退共制度を利用することで、社内で退職金制度を実施するよりも事務負担が軽減される。
- 中退共の掛金は、法人の場合には損金算入が可能なため、非課税の扱いとなる。
- 中退共に初めて加入する事業主に対しては、国から加入後4か月目から1年間掛金の助成が行われます。上限は従業員1人ごとに月額5,000円となるが月額の掛金の半分（2分の1）が助成される。

注：中退共加入や脱退、掛金の減額等には一定の要件があります。また、短期間で退職した場合は退職金が受け取れないなど、退職金の受け取りにも要件があります。

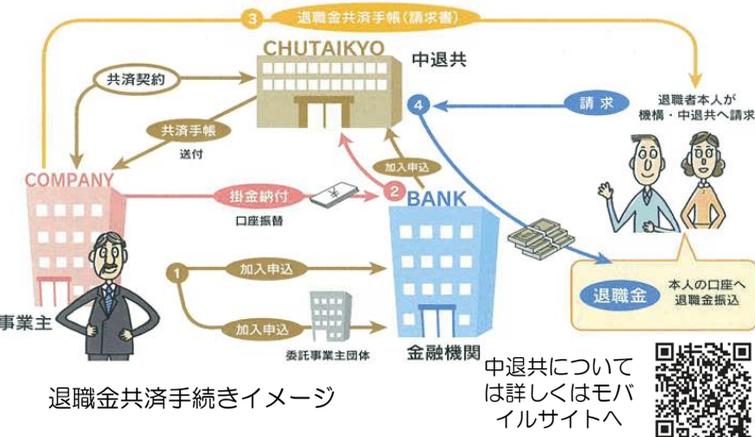
- ・求人票に「退職金制度有」と記載したことで求職者の目に留まりやすくなり、求人応募増加につながった。
- ・退職金制度があることで従業員の満足度が向上し、人材定着にもつながった。

*令和3年度の助成金活用例です。助成金は毎年要件が変更されます。最新情報を確認してください。

【退職金制度の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成】

○人材確保等支援助成金<雇用管理制度助成コース>目標達成時に助成 最大72万円

◆助成金には一定の要件があります。



～労働生産性を向上させる工夫～

① 残業時間を減らしたいけど、従業員からは、頑張って働き方改革をしても、残業手当が減るだけじゃないかという不満もあってね。

② せっかく、働き方改革を進めようとしても、従業員のモチベーションが下がっては本末転倒になりますね。

③ 従業員の不満を解消しつつ、さらに残業時間を減らすための何かいい方法はないものか。

④ それでは、発想を転換して、「固定残業代」と呼ばれる賃金制度を導入してはいかがでしょうか。

⑤ 固定残業代とは、毎月ある程度の残業をしたものとして、固定の残業代を支払う制度のことです。企業にとっては、人件費が把握しやすく、従業員にとっても、早く仕事を終わらせた分だけ得をすることになりますので、労働生産性の向上につながることを期待されています。この制度に加えて、残業が少ない人を評価できる制度があるといいですね。

① 残業代を生活給として考える従業員が多いんだ

② 急なベースアップも企業負担が大きいです

③ その発想はなかった!

⑤ 固定残業代を超過する残業があれば、別途、残業代を支払う必要がありませんよ

「固定残業代」を導入したところ、皆がなるべく残業を減らすようになり、残業時間が徐々に減ってきました。残業が減っても、従来どおりの賃金が保障されているため、従業員からの満足度が向上しています。

④ 固定残業代導入により、労働生産性の向上につながった

④ できるだけ早く仕事を終わらせますようにになりました

固定残業代は、通常支払う賃金、固定残業代及び、その固定残業代が何時間相当となっているかをしっかり整理し、不適切な運用とならないように注意しましょう。



取組事例紹介

業種：卸売業 従業員数：45名

会社としては、残業時間の削減に取り組みたいが、一部の従業員から「残業が減ってしまうと収入が減ってしまう」という不満が出ており、働き方改革が進まなかったことから、固定残業代導入に取り組んだ。

- <固定残業代導入の留意点>
- 従業員ごと、部署ごと等の残業時間の実態を調査し、どの程度の残業時間を 固定残業代として支払うかを決定する。
※みなし残業時間が月45時間を超えるなど、36協定の上限時間を常に超過するような時間を設定すると違法と判断される可能性があります。
 - 固定残業代について就業規則等に定めようとして、従業員に対し、そのみなし時間外労働等の時間数及び金額を労働契約書等の書面で明示する。
 - 固定残業代を導入したとしても、従業員の労働時間はしっかりと把握し、もし、固定残業代分を超過した時間外労働が発生した場合は、その差額を支払う。

- ・固定残業代を導入したことで、効率よく働けばその分得をする状況となり、労働生産性の向上につながった。
- ・残業時間が減ったことで、ほとんどの従業員の残業時間がみなし時間より下回り、割増賃金の計算の手間もなくなり、総務部門の負担が減少した。

わが社では、昔からずっと配偶者手当つけているけど、見直した方が良くって話もあるみたい。何でなんだろう？

実は、配偶者の収入要件がある配偶者手当には、女性の就業を抑制してしまう問題が指摘されています。



①



年末に就業調整する女性パートの方もいると聞きます

税制、社会保障制度、配偶者の勤務先の手当などを意識した就業調整により女性の能力発揮の妨げになる場合があります。配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めましょう。



そうなんだ



女性の正社員には不利な賃金制度という問題もあります

ただし、単純に配偶者手当を廃止すれば良いわけではありません。賃金制度を変更する場合は一方的な不利益変更は行えないため、労使で十分に時間をかけて話し合いを行い合意を得るなどの必要があります。



見直してみようかな



経過措置を設けるのも必要ですね

配偶者手当を廃止し、手当の廃止分を全従業員の基本給に再配分することにしました。また、3年間は廃止による減額分を賞与に補填することとしました。



④

賃金制度をより納得感の高いものにすることができました。

取組事例紹介

業種：卸売業 従業員数：150名

年収103万円未満の配偶者がいる従業員に配偶者手当を支給していたが、配偶者手当を廃止し、手当の廃止分を全従業員の基本給に再配分した。

- ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
従業員にヒアリングを実施し、各部門・事業所の人事担当者からの情報収集や意見交換を実施した。
団体交渉の場を通して、会社側と労働側の意見をすり合わせた。
- 賃金原資総額を維持
配偶者手当を廃止し、手当の廃止分を全従業員の基本給に再配分。
- 経過措置を設定
経過措置として、3年間は廃止による減額分を賞与に補填。
- 決定後の新制度についての丁寧な説明
職場ごとに従業員への説明会を開催した。

・属人的な配偶者手当を廃止し、従業員に再配分することで、より納得感の高い賃金制度に改めることができた。

「配偶者手当」の在り方の検討に向けて

～配偶者手当の在り方の検討に検討すべき事項～
〔資料資料集〕
令和3年1月改訂版

目次	
1. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	1
2. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	2
3. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	3
4. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	4
5. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	5
6. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	6
7. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	7
8. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	8
9. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	9
10. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	10
11. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	11
12. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	12
13. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	13
14. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	14
15. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	15
16. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	16
17. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	17
18. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	18
19. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	19
20. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	20
21. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	21
22. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	22
23. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	23
24. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	24
25. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	25
26. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	26
27. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	27
28. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	28
29. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	29
30. 配偶者手当の在り方の検討に際しての留意事項	30

参考資料

「配偶者手当」の在り方の検討に向けて厚生労働省HPにアクセス

