

# ヒューマンイノベーション 事務所通信

Vol.2 2011年05月発行

ヒューマンイノベーション(株)  
社会保険労務士 今井 洋一  
〒153-0053 東京都目黒区五本木  
2-15-12 5Proビル3F  
Tel:(03)3791-1180  
ご相談は info@humani.jp



- 事務所通信の第2号を発行します。創刊号は喜んでいただけるか、ドキドキしながら発行していましたが、「読んだよ!」というお声や、「社労士の件で…」と相談を何件かいただきました。読んでくださった上に、温かいお言葉を頂戴し、本当にうれしいです!ありがとうございます。
- もっと、お役に立てるように励みたいと思っています。

## 諸手当の支給実態

### 最も高く支払われている手当は業績手当

- 厚生労働省調査によると支給対象労働者1人当たりの平均支給額は「業績手当等」が6万2690円と高く、以下「単身赴任手当等」が4万1001円、「役付手当等」4万227円までが4万円を超えている。
- 生活関連手当である「家族手当・扶養手当等」は1万7835円、「住宅手当」は1万6890円と、2万円弱の水準である。



「業績」と言ってもいろいろあります。会社の業績、所属部署の業績、個人の業績…。また、棚ボタ的な成果と、コツコツ積み重ねた成果をちゃんと区別して報酬に反映していますか?

### 所定内賃金の構成比《基本給85.4%:諸手当14.6%》

- 所定内賃金(労働者1人平均)に占める基本給と諸手当の構成比は、2000年以降は成果主義の導入などの人事制度改定に取り組む企業が多かったこともあり、ここ10年、基本給の割合が高まる傾向にある。動きとしては家族・住宅手当などの仕事内容や属人的手当の廃止、役付手当については役割や職務給を導入といったものが大きい。



賃金の構成は、残業代や退職金の計算に影響をします。「えいや!」でいってしまったがために、割高な残業代や退職金を支払うことになりかねません。慎重な検討がおすすめです。

## 業績連動型賞与制度の最新実態

### 導入企業は35%、うち約半数が過去5年以内に何らかの見直しを実施

- 2000年代以降導入企業が増えてきた同制度だが、経済環境が変化する中で製造業を中心に見直し動きが増えている。見直しの内容は「経常利益が0の時の支給額の引き上げ」、「全額業績連動支給」から「固定支給+業績連動」など。
- 一方、全従業員に対して一律に業績や経営参画への意識を高めさせようとする意図から反映させる業績は「全社」業績とする企業が9割にも上っている。



営業利益、経常利益、純利益のどれをもって業績とするかで、業績賞与の意味合いが変わってきます。たとえば特別損失のように、社員の努力とは直結しないが、賞与原資には少なからず影響を与えるケースがあります。悩ましいところです。

### ■ そのほかの 気になるニュース

- 所定労働時間が7時間半の企業で、7時間半~8時間までの30分に対して残業代を支払うケースと数回遭遇しました。残業代の支払義務は、労働時間が8時間を超えてからですので(通常の場合)、実は知らないうちに多く残業代を払っていることがあります。一度確認をお勧めします。



## 東北地方太平洋沖地震に関する 企業の対応について

### 人事・労務に関するアンケート結果

- 今回の震災の「影響を受けた」企業 83.2%
- 地震発生日(3月11日)の帰宅困難者への対応(複数回答)
  - 「社内施設の開放」 77.7%  
→女性社員は化粧をどうするかで困った方も多かったようです。
  - 「通常以外に要した(タクシー代など)交通費を全額支給した」 53.0%
- 従業員に対し勤務体制等の対応
  - 「通勤困難者の自宅待機・休暇付与」 55.7%
  - 「計画停電に応じて、1日の範囲内で勤務時間を短縮」 36.5%
- 2012年採用の選考活動に関して
  - 「予定どおり」 25.0%
  - 「開始時期を遅らせる」などの配慮 45.0%

### 《Q&A》

Q. 被災により事業所を休業した日の賃金の取り扱いは？

A. 厚生労働省「東北地方太平洋沖地震に伴う労働基準法等に関するQ&A(第1版)」によると、地震で事業場の施設・設備が直接的な被害を受け労働者を休業させる場合は、労基法26条の休業手当の支払いは原則として不要とされている(が、実際の取り扱いを見ると休業を行った企業のうち73.6%が「賃金を通常どおり全額支払う」扱いとしている)

Q. 計画停電で休業した時間の賃金の取り扱いは？

A. 厚生労働省の通達(平23.3.15 基監発0315第1)によると、計画停電の時間帯の休業は、労基法26条の休業手当の支払いが原則として不要とされている(が、実際の取り扱いを見ると休業を行った企業のうち77.8%が「賃金を通常どおり全額支払う」扱いとしている)

Q. 計画停電による交通機関の事情で社員が休んだ場合の賃金の取り扱いは？

A. この場合、会社の責で休業するわけではないため、休業手当は不要である(が、実際の取り扱いを見ると、休んだものがある企業のうち73.0%が「賃金を通常どおり全額支払う」扱いとしている。



通勤困難な事情で、賃金や通勤手当を支払う／支払わないと悩んだ事業主様も多かったようです。主な理由として、(1)就業規則での定義が曖昧だった、(2)慣例や口約束で、賃金を支払っていたなどという理由が多かったようです。せつかくの機会ですので、一度、賃金規定を見直してみてもはいかがでしょうか？

先日NHK教育で放送されていた、「スタンフォード白熱教室」で、アイデアの出し方が解説されていました。2つあり、「極端にする」「反対に考える」というキーワードでした。たとえば、ファストフードと言えば…。

・注文から1分ですぐに料理が出てくる → 頭で思った瞬間に料理が出てくる(極端化)

・誰でも行ける → 招待されないと入店できない(反対に考える)

という観点で、常識を打ち破ることができるそうです。例として、「動物がいて、子供が見るもの」というサーカスの常識を打ち破った、シルク・ド・ソレイユが挙げられていました。確かに、そうですね！  
常識を打ち破る、アイデアを社内で議論したいですね！



気付き日報



ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>