

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第8回 「諸手当」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回取り上げるのは、最近話題になることが増えている「諸手当」についてです。手当の前に「諸」がついているように、手当には多くの種類があります。会社勤めをしているほとんどの方の給与明細には、何かしらの手当項目があると思います。それにもかかわらず、従来それほど注目されてこなかった手当ですが、最近「人手不足への対応」、「テレワークの拡大」、「同一労働・同一賃金への対応」という三つの観点からあらためて注目されているように感じます。

手当とは何か

手当には、「住宅手当」のように支給目的に関する用語をつけるのが一般的で、ある意味わかりやすい給与項目です。そのため、手当の項目を見ると「どのような会社なのか」がみえてくるといっても過言ではありません。

手当とは簡単にいうと「基本給」以外に支払われる給与項目のことです。それでは、基本給とは何かという話になると、厚生労働省が毎年発表している就労条件総合調査では、「毎月の賃金の中で最も根本的な部分を占め、年齢、学歴、勤続年数、経験、能力、資格、地位、職務、業績など労働者本人の属性又は労働者の従事する職務にともなう要素によって算定され支給さ

れる賃金」と定義されています。基本給は労働に従事しているかぎり必ず支給されるものですが、手当は条件次第で支給されるものといえます。この条件については就業規則や給与規程などで、どのような場合にいくら支給されているかを明記しておくのが原則となります。

手当は支給目的が重要

それでは、なぜ給与は基本給だけでなく、手当を切り出しているのかについて見ていきたいと思えます。図表をご覧ください。ここに記載されている項目がおおよその手当の種類となります。ここにも「勤務手当」、「生活手当」という記載がありますが、手当は支給目的が重要なため、筆者の解釈も含めてもう少し細かく分類してみたいと思います。

①職務の重さや困難さに対する報奨（役付手当、特殊作業・勤務手当）、②技能・技術習得者の確保（技能手当、技術（資格）手当）、③着実な勤務・出勤の促進（精進手当、出勤手当）、④美負担の代替（通勤手当）、⑤生活の支援（家族手当・扶養手当・育児支援手当・住宅手当・単身赴任手当・別居手当・食事手当）、⑥地域の物価や事情への配慮（地域手当・勤務地手当・寒冷地手当）の六つです。

図表 諸手当の種類別支給企業割合(令和元年11月分)

複数回答 (単位: %)

		令和2年 調査計
計		100.0
業績手当など(個人・部門・グループ・会社別)		13.9
勤務手当	役付手当など	86.9
	特殊作業手当など	12.2
	特殊勤務手当など	24.2
	技能手当、技術(資格)手当など	50.8
精皆勤手当、出勤手当など		25.5
通勤手当など(1か月分に換算)		92.3
生活手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	68.6
	地域手当、勤務地手当など	12.2
	住宅手当など	47.2
	単身赴任手当、別居手当など	13.1
上記以外の生活手当(寒冷地手当、食事手当など)		15.3
調整手当など		31.5
上記のいずれにも該当しないもの		13.9

出典：厚生労働省「平成27年就労条件総合調査の概況」より抜粋

これらの手当については、法律上で支給を定められているものはありません。そのため、あえて支給している手当に会社の考えや置かれている状況が表れることになります。例えば、②が手厚いのは特殊な技能が必要な会社、⑤は社員の中長期的な勤務を望んでいる会社、⑥は事業所のある地域が分散している会社などです。これらの事情がない、もしくは明確なポリシーのもと、通勤手当以外は基本給で一本化している会社もあります。

なお、実務的な背景として、基本給の高さと賞与額や退職金が直接連動している会社があるため、額を抑えるために、給与総額は変えずに基本給

と手当を切り分けていたケースもあることは押さえておいてもよいでしょう。

手当に関する動向

手当の支給割合や支給額などは、図表で扱った就労条件総合調査(厚生労働省)のほかに、職種別民間給与実態調査(人事院)、賃金事情等総合調査(中央労働委員会)などでも大きく扱っており、かつ一般公開されているため単年度の傾向が把握できます。手当全体の増減傾向については、「就労条件総合調査」の「過去3年間の賃金制度の改定内容別企業割合」において「手当を縮減し基本給に組入れ」が平成26年調査計で4・5%、平成29年調査計で11・1%となっており、縮小傾向といえます。一方で、世間の動向には一方的に縮小とはいえない動きも出てきています。

まずは「人手不足への対応」についてですが、就労人口の減少もあり、特に若手の採用が困難ななかで、給与額の底上げや、従業員を大切にする会社とのイメージを打ち出すことを目的に、家族手当(特に子ども部分)や住宅手当の新設・拡充に取り組む会社も出てきています。次に「テレワークの拡大」ですが、新型コロナウイルス感染症予防対策の一環で、自宅など

オフィス以外の場所で勤務する、テレワークを導入している企業が2020(令和2)年に一気に増えました(東京都の「テレワーク導入実態調査結果」では、導入率57・8%)。手当に關係するのが、通勤手当の廃止(または縮小)と在宅勤務手当の導入です。勤務する場所がオフィスから自宅に変わることによって、必要な実負担が自宅の光熱費やインターネット回線にシフトしていることへの対応です。

最後に「同一労働・同一賃金への対応」です。具体的な内容については、厚生労働省のガイドラインや弁護士判例解説を参照することをおすすめしますが、雇用区分にとらわれず、手当の支給目的と対象者をあらためて検証する動きが活発になってきていることについて、本稿でも触れておきたいと思います。定年後の継続再雇用についても同様で、再雇用中は手当不支給として基本給一本にまとめてしまうケースが多かったのですが、特に①職務の重さや困難さに対する報奨や、②技能・技術習得者の確保に関する手当については、説明責任やモチベーション対策、優秀なベテラン確保の観点から、再雇用者であっても支給する動きが強まっています。

☆ ☆

今回は柔軟な働き方の促進を目的とした「限定社員」について取り上げる予定です。