

クローズアップ輸送業界2024年

第20回 「固定残業代」と「歩合給」の導入時における実務上の注意点



小山 雅敬（こやま まさのり）

大阪大学卒、都市銀行、シンクタンク、損害保険会社勤務後、株式会社コヤマ経営設立。運送業コンサル歴30年以上、指導企業数3千社超、講演・執筆多数。著書に『運送業経営相談室（日本法令）』『実例に基づくトラック運送業の賃金制度改革（日本法令）』。資格 中小企業診断士、日本物流学会正会員など

「2024年問題」対策などで賃金体系を変更する際に、導入する企業が増えているのが毎月の残業時間にかかわらず、定額の残業代を支給する「固定残業代制度」と、売り上げや走行距離、作業回数などの実績に応じて賃金を決定する「歩合給制度」です。両制度ともメリットがある一方で、気をつけたい点もあります。今回はそれぞれのメリットと導入時における実務上の注意点について解説します。

賃金体系の変更前、特に注意点の把握はしっかりと

●「固定残業代制度」における導入時のメリットと注意点

【メリット】

- ・労働時間の短縮により手取り額が減少しないため、賃金が安定化する
- ・求人票の賃金「A+B+C」欄に算入されるため、求人募集に有利（固定残業代はC欄）
- ・毎月の給与管理が楽になる など

【注意点】

- ・残業代に相当する部分と所定内賃金に相当する部分を明確に区分する
- ・残業代の対価であることを賃金規程などで明確にする
- ・適切な労働時間管理の実施が前提条件であり、実際の残業時間に応じて計算した残業代が固定残業代の額を超えた場合は、追加支給が必要
- ・残業実態から大幅に懸け離れた多大な金額設定は、裁判で割増賃金と認められないリスクがある など

【特に注意！】

所定内賃金の一部を固定残業代にシフトする場合は、不利益変更の問題が発生するため、従業員に十分説明し、同意を得ることが肝要



●「歩合給制度」における導入時のメリットと注意点

【メリット】

- ・実績が直接賃金に反映されるため、仕事へのモチベーションが上昇する
- ・賃金が生産効率と見合うようになる
- ・無駄な残業稼ぎが減る など

【注意点】

- ・不満が出ないよう従業員の意見をよく聞き、納得性のある歩合基準を設定する
- ・賃金の下がる従業員には、数年間は賃金を補填するなどの激変緩和措置を検討する
- ・通常の賃金の6割以上を保障給として設定する
- ・最低賃金割れに十分注意する など

【特に注意！】

固定給制度から歩合給制度へ変更する場合は、従業員の不安をおおらないように調整給などの経過措置を検討することが必要



いずれの制度も、運用方法を誤ると裁判などで否認されるリスクがあります。従って賃金体系を変更する際は、社会保険労務士などの身近な専門家に相談されることをお勧めします。