



労務通信 146号



成迫 社会保険労務士法人
 松本事務所 TEL 0263-88-2862
 長野事務所 TEL 026-291-4152
 飯田事務所 TEL 0265-49-3602

基本給の見直しについて

2023年度の最低賃金が決定されました。最低賃金は、毎年10月1日から全国地域ごとに決定されます。決定するのは最低賃金審査議会の審議において決定します。

【5年毎の最低額】

右記の表は、5年ごとの最低賃金を示しています。10年前に比べて長野県では235円も最低賃金が上昇しています。

	2013年度 全国	2013年度 長野県	2018年度 全国	2018年度 長野県	2023年度 全国	2023年度 長野県
最低賃金額	764円	713円	874円	821円	1,004円	948円
対前年度引上げ額	15円	13円	26円	26円	43円	40円
対前年度引き上げ率	2.0%	1.8%	3.1%	3.2%	4.5%	4.4%

月に160時間働いたとすると、1人当たり37,600円/月も人件費が増加しています。今後はさらに、どのように賃金を設定し、従業員に支給するかを検討することが必要と考えられます。

【最低賃金の時給の計算方法】

最低賃金は法律のため、抵触することはできません。そのため、まずは現在の賃金が最低賃金を下回っていないか、確認しておくことが必要です。

月給者の場合は下記の計算式で確認します。

$$(\text{基本給} + \text{手当}) \div \text{月所定労働時間} (\text{年間総所定労働時間} \div 12 \text{ヶ月}) \geq \text{最低賃金}$$



※通勤手当・精皆勤手当・家族手当・固定残業代・1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は外します。

時間給の職員の場合は、基本給だけではなく、固定的に支払われている手当があれば、その手当も時間単価にして、総時間給で最低賃金を確認します。

最低賃金を確認されて抵触する場合、まずは対象従業員の時間給を上げて対処されるかと思います。しかしその場合、時間給の従業員間や月給者とのバランスが崩れてきます。従業員にとって賃金は非常に重要な働く要素であり、周りの従業員とのバランスは気になるものです。事業主は賃金の決定権を持っていますが、従業員に賃金をどのように決定しているのか説明できないと、公平な賃金制度であるとは言えず、明確にすることは人事においては重要になります。

9月の労務通信145号で「賃金規程の重要性」をお伝えしましたが、賃金規程を作成・見直しをするにあたり、給与の基本になる基本給の決め方をご紹介します。

【基本給の決め方の例】

	評価基準	メリット	デメリット
①	仕事給式 仕事内容・能力・成果	勤続年数や年齢は影響せず、仕事ができる人、ご本人の実力で基本給をきめます。日本企業にも見られますが、海外の企業で多く採用されています。	仕事毎のレベルや実績の基準を、明確に決める必要がある。
②	属人給式 年齢・学歴・勤続年数	年功序列型の給与体系で基本給を決めます。ご本人の能力や実績、仕事内容は影響せず、入社後の成果で給与が変わることはありません。	在籍期間が長いほど給与が多くなり、仕事の成果をあげても給与が上がらないので、モチベーションが上がりにくい。
③	総合給式 仕事内容・能力・成果・勤続年数を総合的に判断	仕事内容・勤続年数、成果など総合的に判断するため、公平性が高い。成果により判断されるので、従業員のモチベーションが上がる。	評価基準を詳細に決める必要がある。

主にこの3つの基本給の決め方があります。

日本の企業のほとんどは、②属人給式を採用してきましたが、近年、多様な働き方があるなかで、勤続年数が長いから給与を上げていくのではなく、**従業員がその能力を発揮して事業の生産性を上げること、事業主は優秀な従業員を公平に評価し、人材を定着させることが事業の発展・安定に繋がります**。この記事をご覧いただき、再度考えてみようか、何から手をつければいいのかとお考えの際は、まず弊社にご相談ください。

酒井 清美