

はじめに

毎月支払われる給与（賃金）は、「労働の対価」と「生活の保障」という2つの性格を持つものです。

給与の中心を構成するのは、いわゆる「基本給」です。したがって、基本給で「労働の対価」と「生活の保障」という2つの条件を同時に満たすことができれば、それに越したことはありません。

しかし、実務上、それはきわめて難しいことです。そこで、基本給とは別に、付加的・補完的に一定の金銭を支給し、給与の支給目的を補完することが考えられています。基本給とは別に、付加的・補完的に支給されるものを一般に「諸手当」といいます。

諸手当にはさまざまなものがありますが、家族手当、役付手当、営業手当、通勤手当などは、代表的な手当です。

本書は、諸手当の一つひとつについて、はじめに、「その手当の支給目的」を簡単に述べたうえで、「手当の決め方・運用の仕方」を実務に即して具体的に解説したものです。手当を支給するときは、その取扱基準を明確に定める必要があるため、「モデル支給基準」を紹介しました。

諸手当には、実にさまざまなものがあるため、その性格や支給目的を基準として、次の8章構成としました。

- 第1章 生活関連手当
- 第2章 通勤手当
- 第3章 職務関連手当（1）
- 第4章 職務関連手当（2）
- 第5章 勤務形態関連手当
- 第6章 業績手当
- 第7章 特別勤務関連手当
- 第8章 自己啓発・健康管理手当

なお、時間外勤務手当、休日勤務手当および深夜勤務手当は、いわゆる諸手当には含まれないため、本書では取り扱っていません。

月例給与については基本給だけ支給し、諸手当はいっさい支給しないという会社は、きわめて少ないでしょう。

どのような手当を支給するか、手当の金額をどのような基準で決めるか、どのように運用していくかは、給与管理上重要な問題です。

本書が給与管理の現場において役に立つことを願っています。

最後に、本書の出版に当たっては、経営書院の皆さんに大変お世話になりました。ここに記して、厚く御礼申し上げる次第です。

2014年 夏

荻原 勝

第1章

生活関連手当

- 第1節 家族手当
- 第2節 子ども手当
- 第3節 住宅手当
- 第4節 地域手当（都市手当）
- 第5節 寒冷地手当（燃料手当）
- 第6節 単身赴任手当（別居手当）
- 第7節 食事手当

第1節 家族手当

1 家族手当支給の目的

結婚したり、子どもが生まれたりして扶養家族が増えると、これまで以上に生活費が増加する。

扶養家族が増えたときに、それに伴う生活費の増加の一部を補助し、生活の安定を図るところに、家族手当支給の目的がある。

会社は、社員が結婚・出産などによって扶養家族が増加した場合に、家族手当を支給すべき義務はない。しかし、多くの会社が家族手当を支給している。家族手当は、代表的な手当として定着している。

2 家族手当の決め方・運用の仕方

(1) 家族の範囲

家族手当を支給する場合には、その支給対象となる扶養家族の範囲を明確にすることが必要である。扶養家族の範囲については、

- ・配偶者と子のみとする
- ・配偶者と子の他に、弟妹と親（実父母・養父母）を加える

などがある。

(2) 家族手当の決め方

家族手当の決め方には、主として、

- ・配偶者、子、弟妹、親等の別に決める
- ・配偶者のみ特定し、その他は扶養人員順に決める
- ・扶養人員順に決める

などがある。

人事院が民間企業を対象に行った調査によると、家族手当の決め

方の比率は、

- ・ 配偶者、子、弟妹、親等の別に決める 39%
- ・ 配偶者のみ特定し、その他は扶養人員順に決める 32%
- ・ 扶養人員順に決める 25%
- ・ その他 4%

となっている。

表1 家族手当の決め方（月額）

	例
配偶者、子、親等の別に決める	配偶者 15,000 円 子（一人につき） 4,500 円 親（一人につき） 3,000 円
配偶者のみ特定し、その他は扶養人員順に決める	（例1）～一般的なケース～ 配偶者 15,000 円 第一子 5,000 円 第二子 4,000 円 第三子以下（一人につき） 3,000 円
	（例2）～第二子以下の手当を増額するケース～ 配偶者 15,000 円 第一子 5,000 円 第二子 7,000 円 第三子 9,000 円 第四子以下（一人につき） 11,000 円
扶養人員順に決める	第一扶養 15,000 円 第二扶養 4,000 円 第三扶養 3,500 円 第四扶養以下（一人につき） 3,000 円
扶養人員ごとに決める	1人の場合 10,000 円 2人の場合 16,000 円 3人の場合 21,000 円 4人の場合 25,000 円 5人の場合 28,000 円

(3) 配偶者の支給制限

一口に「配偶者」といっても、その実態はさまざまである。いわゆる専業主婦で、収入がゼロの者もいれば、近くのスーパーやサービス業などでパートとして働き、一定の収入を得ている者もいる。中には、正社員としてフルタイムで働き、相当の収入を得ている者もいる。

家族手当の支給目的は、扶養家族の増加に伴う生計費の補助にある。このため、一定の収入のある配偶者については、支給対象から除外するのが現実的である。この場合には、

- ・ 所得税法上の控除対象者に支給する
- ・ 健康保険の被扶養者を対象に支給する
- ・ 年間収入が〇〇万円以下の者とする

などというように、支給条件を明確にする。

(4) 子の支給制限

一口に「子」といっても、その年齢はさまざまである。また、働いている子もいる。

家族手当を支給している会社の多くは、年齢や学校等について、一定の支給制限を設けている。支給制限としては、

- ・ 18歳までとする
- ・ 18歳または高校卒業までとする
- ・ 22歳までとする
- ・ 22歳または大学卒業までとする
- ・ 就学中は支給する（年齢制限あり）
- ・ 就学中は支給する（年齢制限なし）

などがある。

なお、年齢制限を設ける場合には、社員に誤解を与えることのないよう、制限の内容をはっきりさせることが必要である。

例えば、「18歳まで」と表記すると、

- ・18歳の誕生日まで
- ・18歳の誕生日の前月まで
- ・18歳未満
- ・18歳到達後、最初の3月まで

など、さまざまな解釈が可能であるため、誤解が生じる可能性がある。

誤解が生じることのないよう、「18歳の誕生日まで」「18歳の誕生日の前月まで」あるいは「18歳未満」というように、正確に表記する。

(5) 父母の支給制限

一口に「父母」といっても、その実態はさまざまである。第一線で現役として働き、相当の収入を得ている者もいれば、現役をリタイアし、国民年金または厚生年金保険の老齢年金で生活している者もいる。

家族手当支給の目的は、扶養家族の生計費の補助にある。このため、一定の収入のある父母については、支給対象から除外するのが現実的である。この場合には、配偶者の場合と同じように、

- ・所得税法上の控除対象者に支給する
- ・健康保険の被扶養者を対象に支給する
- ・年間収入が〇〇万円以下の者とする

などと、支給条件を明確にする。

表2 配偶者・子・親の支給制限

配偶者	<ul style="list-style-type: none"> ・所得税法上の控除対象者に支給する ・健康保険の被扶養者を対象に支給する ・会社独自の収入制限を設ける
子	<ul style="list-style-type: none"> ・18歳までとする ・18歳または高校卒業までとする ・22歳までとする ・22歳または大学卒業までとする
親	<ul style="list-style-type: none"> ・所得税法上の控除対象者に支給する ・健康保険の被扶養者を対象に支給する ・会社独自の収入制限を設ける