

48 給与規程整備における留意点

給与規程整備における留意点

留 意 点	根 拠
賃金台帳は、氏名、性別、賃金計算期間、労働日数、労働時間、時間外勤務時間数、休日勤務時間数、深夜労働時間数、基本給、各種手当等の事項について整備すること。	労働基準法第108条 同法施行規則第54条
給与規程において、給料表、給料表適用区分表、初任給格付基準表、前歴換算表を整備し、それに基づいて適正に支給すること。	厚生労働省主眼事項と着眼点
賃金については、その計算及び支払い方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項を明示しなければならない。	労働基準法第15条 同法施行規則第5条第3項
施設長等施設の幹部職員の給与が当該施設の給与水準に比較して極めて高額になってはならない。	厚生労働省主眼事項と着眼点
管理監督の者（管理職手当受給者）に対して特殊業務手当や時間外勤務手当・休日勤務手当を支給してはならない。	
「特別手当＝理事長が必要と認めたとき支給する。管理職手当＝本俸の20%以内を支給する。」等支給要件、支給対象者、支給額などが不明瞭な手当は規定しないこと。	
手当の支給は、規程に規定されているものとする。新規に手当支給の必要性が生じた時は、規程の再整備を理事会で諮り、労働基準監督署に変更届が受理されてから支給すること。	労働基準法第90条
超過勤務手当、休日勤務手当については、法定割増率以上を規定し、それに基づいて支給すること。[時間外勤務手当：125/100、休日勤務手当：135/100、深夜勤務手当（午後10時～午前5時）：25/100増]	労働基準法第37条 割増賃金令
割増賃金の基礎となる賃金にはほとんどの手当を含まなければならない。（家族手当、通勤手当、住宅手当等は含めなくてもよい。）	労働基準法第37条 同法施行規則第21条
法定で控除されるもの以外を給与から控除する場合（民共済・給食費・親睦会費等）、賃金控除の協定を締結しなければならない。	労働基準法第24条
時間外、休日勤務の実態があれば、「時間外労働、休日労働に関する協定届」を労働者の過半数を代表する者と締結し、所轄労働基準監督署に届出なければならない。	労働基準法第36条