

労働基準情報

歩合給の設定に制限？ 固定給との割合や職種

労基


営業職の社員が成績を伸ばした場合などにインセンティブを与える意味で、歩合給を設定できないか検討しています。固定給を残しつつ一部に歩合給を導入する形を想定していますが、比率はどの程度まで許容されるのでしょうか。また、いかなる職種にも適用できるのでしょうか。



A 比率任意だが最低保証必要

固定給と歩合給の比率については労基法の規定はなく、歩合給のみの賃金も制度上は可能です。ただし歩合制や出来高制では、賃金算定期間内の業績が著しく低い場合でも労働時間に応じて一定の保障をしなければなりません（労基法27条）。歩合給のみなら、保障額は平均賃金の60%程度が妥当と考えられています（労基法コンメンタール）。

なお職種については、タクシードライバー等が「累進歩合制度」という歩合制を採ることはできません（平元・3・1基発93号、平26・1・24基発0124第1号）。これは運賃収入等の額に応じて数段階の区分を設け、高額の区分ほど歩率が高くなるよう賃金体系を設定する制度で、労働者がより上の区分に入るために無理な長距離輸送や長時間労働を行うことを誘発し、事故の危険性が高まるとして廃止するよう示されています。

「特別な出来事」必要？ 精神障害の労災認定

労災


精神障害が労災と認められるには「特別な出来事」が必要と聞いたのですが、これがないと一切労災認定がされないのでしょうか。



A 軽度でも一定条件下で認定

昨年6月に厚生労働省から発表された平成26年度の労災補償状況によれば、過重労働や仕事上のストレスによる精神疾患で労災を請求するケースが過去最多となりました。

労災認定においては、業務に関連してどのような出来事があったかが調査されます。心理的負荷が「強」とされる出来事があり、かつ認定基準の対象となる精神疾患を現に発症していて、業務以外の要因が認められなければ「労災」と認定されますが、「特別な出来事」に該当する事実があると、極度の心理的負荷がかかったとしてそれだけで労災となります。具体的な例としては、故意によらず他人を死亡や大ケガに至らしめた場合、本人の意思を抑圧したセクハラを受けた場合、月160時間を超える極度の長時間労働などが挙げられています。

ただし、「中」「弱」程度の心理的負荷を伴う出来事しかない場合でも、それらが複数関連して起きていたり、前後に月100時間程度の長時間労働があると、評価が「強」に修正され、労災が認められるケースもあります（「心理的負荷による精神障害の認定基準」）。

