

賃金規程 100 のチェックリスト(チェック編)

Ver.090317

©社会保険労務士 落合 敏夫

分類	項目	No.	チェック内容	チェック
総 則	目的	1	就業規則からの受任と規格外事項の法令適用が明記されているか	
	遵守義務	2	信義誠実の原則が明示されているか	
	賃金原則	3	労働契約として賃金の決定、変更方法が明示されているか	
	均等待遇	4	国籍や宗教等の労働力とかわりがない理由で賃金について差別的取扱いをしていないか	
	男女同一賃金	5	性別を理由に賃金について差別的取扱いをしていないか	
	適用範囲	6	適用される従業員の範囲が明確になっているか(正社員を想定した規定についてパートタイマーへの適用が排除されていないなど)	
	支払形態	7	月給制、日給月給制など、どのような支払形態を採用しているのかが明らかになっているか	
賃 金	賃金体系表	8	賃金構成が明確になっているか	
	支払方法	9	賃金は「毎月一回以上、定期に、直接本人に、通貨で、全額を」支払うこととしているか。通貨ではなく口座振込みによる場合は本人の同意を得ることとしているか	
		10	慶弔金等の、賃金ではないが会社から従業員に支払われるものについて、支払のタイミングが定められているか	
		11	解雇予告手当の支払いは、原則として解雇の通告と同時に支払うこととしているか	
		12	参考:退職金については、分割して支払うことができる	
		13	賃金支払いの際には賃金の種類ごとに記載した明細書を交付することとしているか	
		14	証券総合口座への振込みも認められることがわかるようになっているか	
	計算期間・支払日	15	賃金計算期間と支払日が明確になっているか	
	控除項目	16	賃金から控除されるものがわかるようになっているか。法定項目以外を控除する場合は労使協定を締結しているか	
		17	不就労時間分の控除について、交通機関遅延などの不可抗力による場合の取扱いを定めているか	

	18	過払い金を控除する場合に、調整の枠を超えるような控除を行っていないか(その月の賃金の大部分が受取れなくなるような控除など)	
	19	金銭債務(労働者が会社にかけている借金など)の控除は労使協定がなければできないが、労働者が自ら望む場合は協定無しでも可能な旨がわかるようになっているか	
	20	控除等の計算の際に用いる「一ヶ月平均所定労働時間」の算出方法がわかるようになっているか	
不就業時間の賃金控除の計算方法	21	欠勤等の不就業時間分について控除する場合に、その計算方法が明確になっているか。不就業時間に対応する分を超える金額を控除していないか	
退職・死亡時賃金	22	退職時や死亡時に未払い賃金が残っている場合の処理がわかるようになっているか	
休暇中の賃金	23	年次有給休暇を取得した場合に支払われる賃金について明確になっているか(通常の賃金 or 平均賃金 or 標準報酬日額)	
	24	産前産後休業や公民権行使の時間など、労働者が請求によって取得することができるが有給か無給かは法定されていない休業について、賃金の取扱いを定めているか	
日割等	25	賃金計算期間の途中での入退社などの際の、日割の計算方法を定めているか	
	26	年度途中の退社などの際の、年俸の清算について定めているか	
非常時払い	27	既往労働分の賃金の非常時払請求ができるケースがわかるようになっているか	
	28	既往労働分の賃金の計算方法がわかるようになっているか	
賃金債権の譲渡・差押	29	賃金債権(会社に対して賃金支払いを請求する権利)は、他人に譲渡しても無意味であることがわかるようになっているか	
	30	賃金債権は第三者(税金滞納時の国など)に差押えられることがあり、その場合どの程度の金額を限度として受取れなくなるのかがわかるようになっているか	
無給期間中の控除	31	産前産後休業を無給にした場合などの、「賃金は支払われないが社会保険料や住民税の支払い(控除)は発生する」ケースで、会社が賃金から控除できない金額をどのように従業員から徴収するか定めているか	
	32	徴収(振込など)の際に発生する費用は誰が負担するか定めているか	

休業手当	33	会社都合の休業については、休業手当が支払われることがわかるようになっているか。休業手当は平均賃金の6割であり、それ以上は支払わないこととしているか	
平均賃金	34	平均賃金の算出が必要になるケースがわかるようになっているか	
	35	平均賃金の原則的な計算方法がわかるようになっているか	
	36	日給・時給・請負制の場合、月給・週給制等の一定期間制と請負制併用の場合の平均賃金の算出方法はわかるようになっているか	
	37	平均賃金の算定対象期間の不算入期間が明示されているか	
	38	試用期間中や3ヶ月に満たない者の計算方法は明示されているか	
	39	雇い入れ日、全期間が除外期間の者の計算方法は明示されているか	
	40	入社月等に日割り計算しないで、賃金全額を支給した場合の計算方法は明示されているか	
	41	算定事由発生日(起算日)が明示されているか	
	42	日雇い労働者の平均賃金計算方法が明示されているか	
時間の端数処理	43	労働時間の端数処理方法が明確になっているか	
賃金額の端数処理	44	賃金額の端数処理方法が明確になっているか	
年俸対象期間	45	年俸制度をとる場合はその対象期間が明確になっているか	
基本給(年俸)	46	年俸基本給の構成は明示しているか	
基本年俸	47	年俸基本給を構成するもの(基本年俸、業績年俸、役職年俸など)の定義は明確か	
年俸分割	48	年俸の分割方法(支払方法)は明確か	
基本給(月額)	49	基本給の構成は明示しているか	
業績給(歩合給・出来高給)	50	業績給を導入する場合は、その算定方法は明確か	
初任基本給	51	新卒、高卒、中途入社等で初任給をそれぞれ固定する場合は、それが明示されているか	
昇給(賃金改定)	52	賃金の改定を定期に行う場合は、それが明示されているか (「昇給に関する事項」は、労基法により就業規則における絶対的記載事項とされているから、一切昇給を行わない場合でも、	

		その旨を明記するなど、なんからかの記載は必要)	
昇給対象者	53	昇給の対象となる者は明確になっているか	
業績低下対策	54	業績悪化時の措置として、昇給停止や賞与支給停止をすることがある旨が明示されているか	
役職手当	55	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか	
家族手当(扶養手当)	56	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか 家族手当の支給対象となる扶養家族の範囲及び人数は明確になっているか。	
住宅手当	57	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか	
	58	証明書類の提出、不正受給時の対応が明示されているか(56についても同様)	
通勤手当	59	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか 通勤手当の支給限度額を設けているか	
	60	自動車通勤の通勤手当について、支給基準が明確になっているか	
	61	全休時の通勤手当の取り扱いについて明確になっているか	
	62	変更の申請義務や不正受給時の対応が明示されているか	
特殊勤務手当	63	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか	
特殊作業手当	64	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか	
資格手当	65	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか 資格手当については、現にその資格が活かせる業務についている場合のみ支給することとしているか	
営業手当	66	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか 営業手当を、事業場みなし労働時間制で発生する割増賃金に充当する形になっている場合は、その範囲が明確になっているか	
皆勤手当	67	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか 皆勤手当については、休暇・休業を取得した場合の取扱いが明確になっているか	
別居手当	68	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか	
地域手当	69	手当を設ける場合は、その内容が明確になっているか	
調整給	70	調整給を設ける場合は、どのようなケースで支給されるのかが明確になっているか	
割増賃金	71	(法定)時間外割増賃金の計算方法がわかるようになっているか	

	72	(所定時間外だが法定時間内の)時間外労働をした場合の賃金計算方法がわかるようになっているか	
	73	(法定)休日労働割増賃金の計算方法がわかるようになっているか	
	74	(法定外)休日労働をした場合の賃金計算方法がわかるようになっているか	
	75	休日を他の週に振り替えた結果、振替先の週で時間外労働が増加した場合は割増賃金を支払うこととしているか	
	76	代休取得時の賃金計算方法がわかるようになっているか	
	77	深夜労働割増賃金の計算方法がわかるようになっているか	
年俸者の割増賃金	78	年俸者の割増賃金の計算方法がわかるようになっているか	
時間外労働の起点	79	遅刻や私用外出で労働時間が不足する者については、終業時刻を超え他の従業員が時間外労働となっている時間帯であっても、個人として法定労働時間を超えるまでは時間外労働とならないことがわかるようになっているか	
歩合給の割増賃金	80	歩合給の時間外割増賃金の計算方法についてわかるようになっているか	
固定割増賃金	81	あらかじめ残業代を固定賃金に含めて支払う場合は、そのうちいくらが割増賃金対応分なのか、明示されているか	
1年単位の変形労働時間制の割増賃金	82	1年単位の変形労働時間制で割増賃金が発生するケースがわかるようになっているか	
1ヵ月単位の変形労働時間制の割増賃金	83	1ヶ月単位の変形労働時間制で割増賃金が発生するケースがわかるようになっているか	
フレックスタイム制の割増賃金	84	フレックスタイム制で割増賃金が発生するケースがわかるようになっているか	
1週間単位の非定型的変形労働時間制の割増賃金	85	1週間単位の非定型的変形労働時間制で割増賃金が発生するケースがわかるようになっているか	
事業場みなし労働時間制の割増賃金	86	事業場外みなし労働時間制で割増賃金が発生するケースがわかるようになっているか	

専門業務型裁 量労働制の割 増賃金	87	専門業務型裁量労働制で割増賃金が発生するケースがわかる ようになっているか	
企画業務型裁 量労働制の割 増賃金	88	企画業務型裁量労働制で割増賃金が発生するケースがわかる ようになっているか	
適用除外	89	時間外・休日労働割増賃金の適用除外者がわかるようになって いるか	
賞与の有無	90	賞与を出すのか、出さないのか、出さないことがあるのか が明 示されているか	
賞与支給時期 と対象期間	91	賞与を定期的に支給する場合は、支給時期と計算対象期間は明 確になっているか	
賞与の算定方 法	92	賞与の総額原資決定方法が明示されているか	
	93	賞与額決定方法が明示されているか	
	94	原則的な支給決定額に特別な場合に増額・減額する条件が明 示されているか	
	95	賞与計算に適用する出勤率の計算方法は明示されているか	
	96	新規採用者の賞与支給基準は明示されているか	
	97	中途採用者の賞与支給基準は明示されているか	
	98	期中配転の場合の評価方法は明示されているか	
	99	支給日在籍要件は明示されているか	
	100	支給日在籍要件の適用除外(定年退職者等)基準が明示され ているか	