



退職給付制度

(1) 勤労者退職給付保障法の制定・施行

韓国政府は、2005年1月27日付で従来の勤労基準法第34条(退職金制度)を改正して勤労者退職給付保障法を制定公布し、2005年12月1日からすべての事業場で退職給付制度を施行することにした。

但し、常時4人以下の勤労者を使用する事業場は2011年12月1日から施行する。

また、4人以下事業場に対する退職給与および負担金の水準は、2010年12月1日から2012年12月31日までの期間に対しては5人以上事業場の100分の50が適用され、2013年以降の期間からは100分の100が適用される。

(2) 退職給付制度

全ての事業場では次の退職給付制度のうち1つ以上を設定しなければならない。

イ.退職金制度

ロ.確定給付型退職年金制度(Defined Contribution)

ハ.確定拠出型退職年金制度(Defined Benefit)

ー退職金制度とは、従来の勤労基準法による退職金制度をいう。

ー確定給付型退職年金制度とは、勤労者に支給される退職給付の水準が予め確定された年金制度をいう。

ー確定拠出型退職年金制度とは、退職給付を支給するために使用者が負担する負担金の水準が予め決定された年金制度をいう。

(3) 適用除外

この保障法は、全ての事業場に適用するが次の場合にはこの限りでない。

イ.同居家族のみを使用する事業場

ロ.家事使用人

ハ.継続労働時間が1年未満である勤労者

ニ.4週を平均した1週間の所定労働時間が15時間未満である勤労者

(4) 強制適用

使用者が退職給付制度を設定しない場合には、継続勤労期間1年について30日分以上の平均賃金を退職金として支給する制度を設けたものと見なす。

(5) 退職給付制度の創設または変更

使用者が上記の退職給付制度の種類を選択し、もしくは他の種類の退職給付制度に変更しようとする場合には、当該事業場の勤労者過半数で組織された労働組合があるときはその労働組合、勤労者の過半数で組織された労働組合がないときは勤労者の過半数(以下、「勤労者代表」という)の同意を得なければならない。

使用者がイ号により選択し、もしくは変更された退職給付制度を変更しようとするときは勤労者代表の意見を聴取し、勤労者に不利益に変更しようとするときは勤労者代表の同意を得なければならない。

(6) 従来の退職金制度

1) 従来の退職金制度と中間精算精度

勤労者退職給付保障法第8条(退職金制度の設定)

- ①退職金制度を設定しようとする使用者は、継続労働時間1年について30日以上
の平均賃金を退職金として、退職する勤労者に支給することができる制度を設定しな
ければならない。
- ②第1項の規定に拘わらず、使用者は勤労者の要求がある場合には、勤労者が退職
する前に当該勤労者が継続勤務した期間に対する退職金を予め精算して支給するこ
とができる。この場合、予め精算して支給した後の退職金精算のための継続勤務期
間は精算時点から新たに起算する。

使用者は、勤労者の要求がある場合には、勤労者が退職する前においても退職金を前もって
精算して支給することができる。この場合、勤労者が要求した場合においても使用者が必ず応じ
る義務はないので、労使の協議を要件とする。

2) 中間精算の単位期間

労使間の協議があれば中間精算は可能であるが、中間精算の単位期間については法規定
がないので労使間の協議により中間精算の期間を決めることができる。

3) 中間精算の回数など

中間精算の回数などについては別途の規定がない。したがって、退職以前であればいつも
回数に関係なく申請することができる。必要な場合、使用者はその申請要件や申請時期、申請
回数などについて基準を決めて実施することができる。

4) 累進制と中間精算

労使の間で別に定めがない場合には、中間精算以後の退職金を算定するための継続勤労年
数は、精算時点から改めて起算するのが原則である。累進制を実施しており、中間精算後に労
使間に紛争が予想される場合には、前もって中間精算以後の退職金の算定方法を明確にして
おく必要がある。

5) 中間精算関連事例

- ①中間精算以後勤務年数が1年未満の勤労者が退職する場合の退職金は、
中間精算によって残余勤務年数が1年未満になっても、事実上勤務年数は1年を超過してい
るので退職金の支給要件(1年以上勤務)は充足している。中間精算以後の残余期間における
退職金は、1年間の退職金に比例して支給しなければならない。
- ②中間精算以後の年次休暇の加算休暇計算は、
退職金を中間精算した後、退職金を算定するための継続勤労年数は精算時点から改めて
起算される。しかし、勤務年数と関係がある他の勤務条件(昇進、昇給、号俸、賞与、年次休
暇)などは変動がないので年次休暇の加算休暇日数は変わらない。
- ③中間精算実施以後に賃金引上げを遡及して適用するときにおける追加支給問題
賃金引上げが決定するまえに退職金を中間精算した場合には、遡及して引上げられた賃金
分は別途の特約がない限り、退職金を算定するための平均賃金は遡及適用されない。した
がって、退職金の差額による追加支給の義務は発生しない。

(7) 勤労年数の算定

1) 継続勤労年数の意義

退職金は、使用者が勤労者に対し、「継続勤労年数」1年につき平均賃金30日分以上の退職
金を支給するようにしている。「勤労年数」とは、勤労者が「勤労契約を締結し、それが解除される

までの期間」と解釈される。即ち、始めて就業した時の就業形態(臨時職、日傭職または正規職)に関係なく、その事業場において勤労者としての身分を保有していれば、休職や休業、懲戒期間を問わず、事実上初めて就業した日から退職や解雇、死亡した日までの勤労期間は継続して勤労したものとみなす。但し、軍服務期間については例外を認めている。

2) 勤労年数の起算日と締切日

継続勤労年数は、入社日または勤労契約締結日など出勤義務がある日から起算される。退職日も締切日まで継続勤労年数に含めて初出勤日から退職当日までを勤労年数計算の基礎とする。

3) 辞表提出と退職日

勤労者が辞表を提出して任意に退職するときは原則として辞表受理日が退職日となり、即時に辞表を受理しない場合には、社規などに定めたところに従い、定めがなければ民法の原理によって退職の効力日を判断しなければならない(下記の雇用労働部例規を参照)。したがって、勤労者が辞表を提出しても会社がこれを受理しない期間中は勤労者には出勤する義務がある。

退職の効力発生時期(雇用労働部例規第37号、1998年6月5日)

期間を定めていない勤労契約関係にある勤労者が、使用者に当該勤労契約の解止(退職)の意思表示をした場合における勤労契約関係の終了時期(退職の効力発生時期)に関しては、下記の基準によって処理する。

1. 勤労者が使用者に退職の意思表示(辞表提出)をした場合には、使用者がこれを受理もしくは当事者の間に契約終了時期に対する特約(団体協約や就業規則および勤労契約など)があれば、各々その時期(辞表を受理した時期または特約による時期)に契約解除の効力が発生することになる。但し、この場合、当該特約の内容が関係法規に抵触してはならない。
2. この場合、使用者が勤労者の退職の意思表示に対してこれを受理しないか、或は契約終了時期に関する別段の特約がなかった場合には、使用者が当該退職の意思表示の通告を受けた日から1カ月が経過するときまでは契約解除の効力が発生しないので、雇用関係は存続するものとして取扱わなければならない(民法第660条第2項)。
3. 第2項の場合、勤労者に支給する賃金を一定の期間給に決めて定期支給していれば、使用者が勤労者の退職意思の通告を受けた後1賃金支給期を経過するときは、契約解止の効力が発生するものとして取扱わなければならない(民法第660条第3項)。

4) 継続勤続年数関連事例

① 軍服務期間

兵役法によって、軍服務期間は昇進などの場合には実務に従事したものと認めるが、退職金を算定するときは勤続期間に算入しなくてもよいというのが、判例と行政解釈の一致した立場である。

② 事業場の休業期間

会社の事情により休業した期間も、勤労者の身分を維持していれば継続勤労年数に含める。

③ 個人的な事由による休業、休職期間

勤労者が私的な事由で勤労を提供しなかった期間については、勤労者としての身分を保有している限り継続勤労年数に含めるべきだというのが一般的な解釈である(原則的には継続

勤労期間として認めながら、団体協約や就業規則などの規定により合算しないこともあるという行政解釈もあるが、勤続期間に含めるべきだという解釈が主である。

④労働組合の専任期間

労働組合の専任者として実際に勤務をしない期間も、勤労契約が維持されていれば継続勤労年数に含める。

⑤争議行為期間

争議行為によって勤務を提供しなかった期間も、その争議行為が適法であるか、もしくは不法であるかに関係なく継続勤労年数に含める。

⑥企業内外の人事異動と勤労年数

企業内で配置転換、転勤などの人事異動があったとしても、これは企業との勤労関係が断絶したものではないので退職金を計算するときに継続勤労年数に参入する。他の企業への派遣勤務をする場合においても、原則的には継続勤労と解釈される。グループ系列社に転出しながら元の会社との勤労関係を続けるか否かは、勤労者の同意の有無や慣行など具体的な事実関係によって判断する。

⑦企業譲渡、組織変更などの期間

企業が廃業することなく同一性を維持していれば、勤労契約関係は合併会社の使用者または営業譲受人に原則的に自動承継される。継続勤労として認めるべきであるので、会社の合併、譲渡、組織変更前の勤労年数は当然として継続勤労年数に含める。

(8) 退職金差等制度の禁止

1) 差等制度禁止の原則

勤労者退職給付保障法第4条(退職給付制度の設定)

②第1項による退職給付制度の設定において、同一の事業内に差等をおいてはならない。

退職金制度の設定において、同一の事業内に差等制度を適用してはならない。一つの事業内に事務職勤労者だけに累進制度を適用し、生産職勤労者には累進制を適用しないか、或いは累進率に差等を付けるとこれは無効となる。

地位や職種はもちろん、工場や支店など作業部署や場所における差等も禁止される。事業は経営上の一体が基準であるので、組織上有機的に運営される工場、支社、支店、出張所などは総括して「一つの事業」になる。

すべての勤労者に同一に適用される退職金制度において、「勤続期間の差異による支給率や支給額の差異」などは、法律上の差等制度ではないので可能である。

2) 差等になる制度

①職位、職種、職級に応じて異るように適用される場合

一つの事業内で職位別、職種別に異なる累進率を適用し、もしくは同じ累進率で一定職級以上の者に一定の年限を加えるなどのように、退職金の支給条件を異ようにすることは禁止されている。

②工場、支店、出張所別に異るように適用される場合

一つの事業内には一つの退職金制度を設けるべきであり、一つの事業に含まれる工場や支店、出張所、本社の間に差等をつけてはならない。

3) 差等にならない制度

①勤続期間別に差等適用

勤続期間によって退職金の支給率を別にする規定が一つの事業内のすべての勤労者に一律的に適用される場合には、差等制度に該当しない。

②一つの事業内に二つの団体協約がある場合における差等適用

一つの事業内に組織対象が異なる労働組合が、別の団体協約を締結することによって退職金制度が別々に適用される場合には差等と見なさない。法規定は、一つの団体協約や就業規則の適用を受ける勤労者間の差等を禁止しており、適用対象が異なる団体協約間の差等を禁止していない。

③就業規則の変更により退職金制度が変わる場合

就業規則が有利または不利に変更されて、変更以前の退職金制度と変更後の退職金制度が異なる場合には、その施行時期を前後して異なる退職金制度を適用するのは、差等制度に該当しない。

④会社役員との差別

会社の役員は、勤労基準法上の勤労者ではないので別の退職金制度を適用することができる。

⑤懲戒解雇者の累進率縮小

すべての勤労者に共通的に適用される条件で退職金が変わる場合には差等とは見なさない。懲戒解雇者に累進率を縮小して適用するのは差等ではない。但し、この場合、条件付与において合理性があるべきであり、条件を充足せずに適用される退職金制度は法定退職金制度を下回ってはならない。

(9) 退職金の精算期日

勤労者退職給付保障法第9条(退職金の支給)

使用者は、勤労者が退職する場合には、その支給事由が発生した日から14日以内に、退職金を支給しなければならない。但し、特別な事情がある場合には、当事者間の合意により支給期日を延長することができる。

(10) 退職年金制度

1) 退職年金制度の選択

退職年金制度を選択しようとする場合には、勤労者代表(過半数労組、労組がない場合には勤労者の過半数)の同意を得なければならない。

選択された制度の内容を変更しようとする場合には、勤労者代表の意見を聴取しなければならない。

退職年金制度の形態は、事業場別に労使が協議して確定拠出型(DC)または確定給付型(DB)を選択することができる。

<確定拠出型と確定給付型の比較>

区分	確定拠出型 (Defined Contribution)	確定給付型 (Defined Benefit)
概念	一 労使が事前に負担する寄与金を確定 一 積立金を勤労者が自己責任で運用 一 勤労者が一定の年齢に達したときにその運用結果に基づいて給与を支給(年金55歳以上)	一 労使が事前に給与の水準を約定 一 勤労者が一定の年齢に達したときに約定による給与を支給(年金55歳以上)
寄与金	確定(勤労者年間賃金総額の12分の1以上)	算出基礎率(運用収益率、昇給率など)変更時に変動
給付	運用実績による。	確定(継続勤務期間1年に対して30日分の平均賃金以上)
リスク負担	物価、利子率変動時には勤労者負担	物価、利子率変動時には会社負担
支給保障	運用方法に元利金保障商品を含めるなどの安定的な運用指導	義務積立金制度(退職負債60%) 健全性監督など
企業負担	縮小不可能	縮小可能(収益率が高い場合)
通算制度	容易	難しい(個人退職口座を通じた通算可能)。
年金受取	不要	必要
選好階層 (予想)	短期勤続者および若年階層	長期勤続者
主要対象 (予想)	年俸制、中小企業	大企業、既存社外積立企業

2) 制度の設計および運用

①退職年金規約の作成

退職年金制度を設定する場合には、勤労者代表の同意を得て、『退職年金規約』を作成し、雇用労働部長官に申告しなければならない。

<確定給付型退職年金制度>

イ)退職年金事業者(金融機関)の選定に関する事項

- 一 退職年金制度の資産管理および運用管理業務を委託する退職年金事業者、即ち金融機関の選定を規約に定めるようにする(資産管理業務と運用管理業務を遂行する金融機関を異なるようにすることができる)。
- 一 労使が合意して決定

ロ)加入者に関する事項

加入資格、加入時期、加入方法など

ハ)加入期間に関する事項

退職年金制度は将来の期間に対して労使が合意した時点から施行することができるが、労使が過去の勤務分から遡及して施行することにする場合には、遡及適用することもできる。

ニ)給与水準に関する事項

- 一 確定給付型の特性である給与水準を事前に確定するようにするが、その水準は退職時に一時金基準で現行退職金と同等に設定する(勤続年数1年に対して30日以上平均賃金)。



税務
法人

三友 SNTA

一年金額は支給期間により異なり、支給期間は最小5年を超える範囲内で労使が多様に設定することができる。

ホ)財政健全性の確保に関する事項

- ―確定給付型の場合には、事業主が事実上の責任を取ることができない場合に備えるためである。
- ―具体的な水準は法第15条第5号イ目およびロ目に基ついて算定された金額の60%とする。

ヘ)給与の種類および受給資格などに関する事項

- ―年金：年金は55歳以上であつて、加入期間が10年以上の加入者に支給すること。この場合、年金の支給期間は5年以上でなければならない。
- ―一時金：年金受給要件を備えず、もしくは一時金の受給を希望する加入者に支給する。

ト)運用管理業務および資産管理業務の契約解除およびその解除に伴う契約移転に関する事項

チ)運用現況の通知に関する事項

- ―年1回以上、定期的に加入者に運用現況を通知するようにする。

リ)受給権の確認と支給手続に関する事項

ヌ)確定給付型退職年金制度の廃止・中断に関する事項

＜確定拠出型退職年金制度＞

イ)負担金の負担に関する事項

- ―使用者の負担水準は、現行退職金の使用者負担が勤続年数1年当り30日(約1月分)の賃金(平均賃金)であるため、勤労者別「年間賃金総額の1/12(8.3%)以上」を負担

ロ)負担金の納付に関する事項

- ―使用者の負担金納付頻度を毎年1回以上の範囲内で事業場の実情により自律的に設定するが、加入者が退職するときは14日以内に未納付負担金を納付する。

ハ)積立金の運用に関する事項

- ―加入者は、積立金の運用方法を自ら選定することができ、毎半期1回以上運用方法を変更することができる。

ニ)積立金運用方法の提供などに関する事項

- ―毎半期1回以上リスクと収益構造が異なる三つ以上の積立金運用方法が提示されていること
- ―運用方法別における利益の損失可能性に関する情報など、加入者が運用方法を選定することにおいて必要な情報が提供され、毎年1回以上の教育を実施

ホ)中途引出に関する事項

- ―中途引出事由：無住宅者の住宅購入、加入者またはその扶養家族の6月以上の療養、天災地変、その他担保提供が不可避であると雇用労働部長官が定める事由と要件を備える場合

へ)その他:確定給付型を準用する。

②業務の遂行(委託)

積立金の運用管理および管理業務は、退職年金事業者に委託する。

退職年金事業者は次の通りである。

- イ)間接投資資産運用法による資産運用会社
- ロ)保険業法による保険会社
- ハ)銀行法による金融機関
- ニ)証券業許可を受けた株式会社
- ホ)その他

③その他

使用者は、毎年1回以上、加入者に退職年金制度の運用などに関する教育を実施(退職年金事業者に委託可能)する。

雇用労働部長官は、必要な場合に退職年金の実施状況などに関する報告の徴求、現場調査などを実施することができる。

勤労者が退職年金の給与を受け取る権利は譲渡したり担保として提供することができないが、住宅購入、加入者または扶養家族の6月以上の療養、天災地変などの事由がある場合には積立金の50%を限度とする担保提供が可能である。

<参考>

平均賃金の定義と算定

1) 法令上の平均賃金の定義

勤労基準法第2条(平均賃金の定義)

この法において「平均賃金」とは、これを算定すべき事由が発生した日以前3ヶ月間にその勤労者に対して支給した賃金の総額をその期間の総日数で割った金額をいう。就業後3ヶ月未満においてもこれに準ずる。

- ①平均賃金とは、「これを算定しなければならない事由が発生した日以前3ヶ月間に、その勤労者に支給された賃金の総額をその期間の総日数(暦日)で割った金額」である。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{事由が発生した日以前3ヶ月間の賃金総額}}{\text{事由が発生した日以前3ヶ月間の総日数}}$$

- ②賃金総額は勤労基準法上の賃金の全額が含まれる。

但し、i)臨時に支給した賃金および手当

ii)通貨以外のもので支給された賃金(但し、雇用労働部長官が定めるものを除く)は賃金総額から除かれる。

- ③算定された平均賃金が当該勤労者の通常賃金より低額である場合には、その通常賃金を平均賃金とする。

- ④平均賃金の計算から除外される期間および賃金(令2条1項)

平均賃金の算定期間中に次に該当する期間がある場合には、その期間とその期間中に支給された賃金は、平均賃金算定基準になる期間と賃金からそれぞれ控除する。

i)修習中の期間(3ヶ月以内)

ii)使用者帰責の休業期間

iii)産前後休暇期間

iv)業務上災害による休業期間

v)育児休職期間

vi)争議行為期間

vii)兵役関連休職期間(賃金支給の場合を除く)

viii)私傷病により承認を得て休業した期間

2) 賞与金の平均賃金算定方法(雇用労働部例規第39号、81.6.5)

賞与金が団体協約、就業規則、その他勤労契約に予め支給条件などが明示され、もしくは慣例として継続支給してきた事実が認められる場合には、その賞与金の支給が法的な義務として拘束力を持つことになり、賃金と見なされるので、その支給回数に拘わらず平均賃金の算定基礎に含めなければならない。

- ①賞与金は、これが支給されるとき(月)だけの賃金と見て一時に全額を平均賃金に算入するものではなく、12ヶ月間に支給された賞与金全額を分割計算して平均賃金を算定しなければならない。

3) 年次休暇手当の算入方法

使用していない年次休暇に対する補償として支給される年次休暇手当は、当然に平均賃金に

含まれる。年次休暇手当は、平均賃金算定事由発生日前12ヶ月間に支給された金額を分割して算定する。

4) 雇用労働部指針上の平均賃金の例示

① 所定労働時間を定めて支給する賃金・基本給賃金

② 日・週・月その他1賃金算定期間内の所定労働時間に対して定期的・一律的に定めて支給される賃金

- －職務手当、職責・業務関連手当
- －物価手当、調整手当など物価変動や職級間の賃金格差調整用手当
- －技術手当、免許手当、特殊作業手当、危険作業手当など技術や資格関連手当
- －生産奨励手当など能率向上の目的で勤務成績に関係なく支給する一律的な手当

③ 実際勤労の有無によって支給金額が変動支給される金品

- －法令上支給される延長・夜間・休日・年次休暇・生理休暇手当および社規上定めた休日に勤労した代価として支給される休日勤労手当
- －勤務日に一定金額を支給する乗務手当、航空手当など
- －能率によって支給する生産奨励手当、奨励加給、能率手当など
- －年次概念の皆勤手当、勤続手当、精勤金など
- －日・宿職手当

④ 1賃金算定期間外に支給される金品

- －固定的な賞与

⑤ 労働時間と関係なく勤労者の生活補助的、福利厚生的に支給される金品で定期的、一律的に全勤労者に支給される場合

- －通勤手当、家族手当、教育手当、給食代など

5) 雇用労働部指針上の平均賃金から除かれる金品の例示

① 慣例のない企業利潤により一時的、不確定的に支給される賞与金

② 労働時間と関係なく勤労者に生活補助的、福利厚生的に支給される金品で一時的または一部勤労者に支給されるもの

- －通勤手当、家族手当、教育手当など

③ 単純に福利厚生的に支給される現物給食

④ 賃金の性質に含まれない金品

- －休業手当、退職金、解雇予告手当
- －慶弔費、寄宿舍、住宅提供など
- －実費弁償的な出張費、作業用品代、活動費、車両維持費など
- －各種保険料負担金など

6) 事例

① 企業利潤によって一時的に支給された賞与金の平均賃金算入問題

賞与金は、団体協約や就業規則などに予め明示され、もしくは全職員に慣例として継続支給されてきた事実が認められる場合には平均賃金に含まれるが、慣例的に支給された例がなく一時的に企業利潤を勘案して支給したものは平均賃金に含まれない。

②家族数によって支給される家族手当

独身者を含めて全勤労者に一律的に支給するものは平均賃金に算入する。しかし、家族数によって支給される家族手当は、扶養家族数が勤労の質や量と関連がないので勤労の代価と見なすことができない点を勘案して平均賃金から除かれる。

③海外勤務者に対する駐在手当や住宅手当の平均賃金算入問題

海外駐在員として勤務する者に支給される駐在手当および住宅手当は、海外勤務という特殊な勤務条件によって臨時に支給される賃金であるので平均賃金に含まれない。

④毎年支給された会社創立記念費は平均賃金に含める。

会社創立記念費は、団体協約や就業規則、勤労契約などにより支給され、もしくは毎年慣例的に支給されて一つの勤労条件化されたときは平均賃金に含まれ、その他臨時に支給される場合には平均賃金から除かれる。

⑤辞職書を提出して受理前に退社した場合の平均賃金

職員が辞職書を提出したときにおいても、会社がこれを受理するときまでは出勤する義務がある。辞職書を提出して受理されるときまでの期間を欠勤したときは、欠勤期間中の賃金が支給されないのをそれを控除した賃金総額で平均賃金を計算する。

⑥争議行為により勤労しなかったため賃金が支給されなかった期間の平均賃金計算

適法な争議行為期間は平均賃金算定時にその期間の日数とその期間に支給された賃金は、法令により控除されなければならない(勤労基準法施行令2条1項)。しかし、争議行為が不法な行為であったときは無断欠勤に処理され、平均賃金の計算対象から除かれる。

(4)勤労者に支給される金品別賃金例示(雇用労働部例規第327号、2002)

勤労者に支給される金品の名称	平均 賃金	通常 賃金	その他 金品
1.所定労働時間に対して支給される賃金・基本給賃金	○	○	○
2.日・週・月その他1賃金算定期間内の所定労働時間に対して定期的・一律的に日給・週給・月給などに定めて支給される賃金	○	○	
①金融・出納など職務手当、班長、課長など職責手当など予め定められた支給条件により担当する業務と職責の轻重によって支給する手当	○	○	
②物価手当、調整手当など物価変動や職級間の賃金格差などを調整するために支給する手当	○	○	
③技術手当、免許手当、特殊作業手当、危険作業手当など技術や資格・免許証所持者、特殊作業従事などによって支給する手当	○	○	
④僻地手当、寒冷地勤務手当など特殊地域で勤務する者に一律的に支給する手当	○	○	
⑤乗務手当、航空手当、航海手当など、バス、タクシー、貨物自動車、船舶、航空機などに乗務して運行・調整・航空などの業務に従事する者に、勤務日数と関係なく一定金額を一律的に支給する手当	○	○	
⑥生産奨励手当など生産技術と能率を向上させる目的で勤務成績に関係なく毎月一定金額を一律的に支給する手当	○	○	
⑦その他第1号乃至第6号に準ずる賃金または手当	○	○	



税務
法人

三友 SNTA

勤労者に支給される金品の名称	平均 賃金	通常 賃金	その他 金品
3. 実際勤労の有無によって支給金額が変動支給される金品と1賃金算定期間外に支給される金品	○		
① 勤労基準法と勤労者の日制定に関する法律などによって支給される延長勤労手当、夜間勤労手当、休日勤労手当、年・月次休暇手当、生理休暇手当および団体協約または就業規則によって定めた休日に勤労した代価として支給される休日勤労手当			
② 賞与金			
イ. 就業規則などに支給条件、金額、支給時期が定められ、もしくは全勤労者に慣例的に支給する場合	○		
ロ. 慣例的に支給した事例がなく企業利潤によって一時的、不確定的に支給する場合			○
③ 勤務日に限り一定金額を支給する乗務手当、航空手当、航海手当、入抗手当など	○		
④ 能率によって支給される生産奨励手当や、奨励加給、能率手当など	○		
⑤ 年・月次休暇手当概念の皆勤手当、勤続手当、精勤手当など	○		
⑥ 日・宿直手当	○		
⑦ 奉仕料(チップ)			
イ. 使用者が一括管理配分する場合	○		
ロ. 顧客から直接受取る場合			○
4. 労働時間と関係なく勤労者の生活補助的、福利厚生的に支給される金品			
① 通勤手当、社宅手当、越冬燃料手当、キムチ手当として			
イ. 定期的、一律的に全勤労者に支給する場合	○		
ロ. 一時的または一部勤労者に支給する場合			○
② 家族手当、教育手当として			
イ. 独身者を含めて全勤労者に一律的に支給する場合	○		
ロ. 家族数による家族手当、本人または子女教育費負担該当者だけに支給する場合			○
③ 給食および給食費として			
イ. 団体協約、就業規則、勤労契約などに規定された給食費として全勤労者に一律的に支給する場合	○		
ロ. 単純に厚生的に支給する現物給食			○
④ 別居手当	○		
5. 賃金の対象から除かれる金品			
① 休業手当、退職金、解雇予告手当			○
② 単純な生活補助的・福利厚生的なものであり、補助し、もしくは恵沢を賦与する慶弔費(結婚祝儀金、弔慰金、災害慰労金)、被服費、医療費、体力鍛練費、一時的に支給する給食、通勤車利用、寄宿舎、住宅提供			○
③ 臨時または突発的な事由によって支給しもしくは支給条件が規定されていても事由発生日が不確定、無期限または発生頻度が少ないもの(例: 結婚手当、私傷病手当)			○
④ 実費弁償として支給される出張費、情報費(活動費)、職業用品代(機具損失金、作業服、作業靴など)、車両保有者に支給される車			○

勤労者に支給される金品の名称	平均 賃金	通常 賃金	その他 金品
両維持費など ⑤損害保険性の保険料負担金(運転者保険、災害保険など)、健康 保険、国民年金、災害補償金など			○