

出来高払い制度の導入について

Q. 出来高払い制度の導入を考えています。制度内容と注意点を教えてください。

A. 出来高払いとは、仕事の成果に応じて賃金額を決定する制度です。

従業員にとっては、仕事の成果や結果が給与や賞与にダイレクトに反映され、事業所としては成果に応じて賃金を支払うため、労使ともに納得性の高い制度といえます。

しかし、事務職など成果が見えにくい部署もあります。職種や業務内容によって検討してはいかがでしょうか。

制度の導入方法には、一般的で分かりやすい「賞与などに反映させる方法」と「月々の給与に反映させる方法」があります。そして、その中には大きく分けて「完全歩合給制」と「固定給+歩合給制」があります。

「完全歩合給制」は、業務委託契約で働く個人事業主（フリーランス）のみに適用され、雇用契約を結んでいる人には適用出来ません。

一方、「固定給+歩合給制」の場合、比率は特に法律で決まっていません。労働基準法では、賃金は労働の対価であり、たとえ仕事の成果が上がらなくても実際の労働時間に対する対価を支払わなければいけないと、定められています。この点から、労働基準監督署では全体の給与の6割は保障するように指導しています。

また、歩合給であれば割増賃金が不要というわけではありません。法定労働時間を超えて労働した場合には、割増賃金の支払いが必要となります。

従業員の努力が給与や賞与としてすぐに反映されれば、モチベーションの向上に役立ちますが、一方で目先にとらわれて、長期的な観点での仕事がおろそかになる、というマイナス面もあります。

導入にあたっては、慎重に検討したうえで、就業規則などで定める必要があります。