

# インフレ手当に関する規程

支給態様や金額は企業によって様々ですが、物価上昇による影響を緩和するための「インフレ手当」を支給する企業が増えていきます。そこで今回は、インフレ手当に関する規程についての留意点を解説します。

弁護士 田村 裕一郎  
弁護士 古田 裕子

## 掲載テーマ

- 2月号 インフレ手当に関する規程
- 3月号 残業申請に関する規程
- 4月号 ネットの誹謗中傷に対する基本方針
- 5月号 フリーランス契約書
- 6月号 失効年次有給休暇の積立制度規程
- 7月号 給与のデジタル払いに関する規程

## 1 インフレ手当とは

近年、物価の上昇が続いており、総務省統計局の調査によると、令和2年を100とした場合の消費者物価指数の総合指数は、令和4年10月には103・7に上昇する等、生活への影響は大きくなっています。その影響を緩和する観点から、インフレ手当を支給する企業が増えていきます。

インフレ手当の支給方法としては、賞与等の一時金として支給するケースが多いようですが、月額で支給するケースも一定数あるようです。

月額の手当とする場合、「賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法に関する事項」として、給与規程等に記載することが必要となりますので、今回は月額型の手当を取り上げて解説します。

## 2 インフレ手当に関する規程作成にあたっての留意点

### (1) 第1条第1項

インフレ手当については全員一律で支給する企業も多いです。たとえば、正社員のみを対象にインフレ手当を支給することについて、目的や職責等の捉え方によっては日本版同一労働同一賃金に

反しない可能性もあります。ただし、インフレの影響を受けるのは正社員のみに限られないことを考慮すると、日本版同一労働同一賃金に反すると判断される可能性も否定できませんので、本規程案では、有期・無期を区別することなく、かつ、月の所定労働時間に応じて金額を定める形式にしています。

### (2) 第1条第2項

月の所定労働時間によって金額を定めた場合、月の途中での入退社等をどう扱うかが問題となります。本規程例では、実際に働く期間における所定労働時間の時間数で月額を定める形としています。

### (3) 第1条第3項

インフレ手当は、あくまで急激な物価上昇への一時的な対応として支給するものであるため、規程において、廃止する場合のことを定めておくことが重要です。

インフレ手当が長期間にわたって支給されており、廃止事由等も定められていないとすると、廃止する場合の有効性が、通常の賃金減額と同様に厳しく判断されるリスクが高くなります。

本規程例では、まずは、インフレ手当の根拠となる物価上昇がなくなった場合を廃止事由として定めています。抽象的な定め方の場合、廃止するか否かの判断が争わ

## ■インフレ手当に関する規程の例

### インフレ手当に関する規程

(インフレ手当)

第1条 会社は、近年の物価上昇による影響を緩和する目的で、従業員に対し、次のとおりインフレ手当を支給することがある。

- ① 月の所定労働時間32時間未満：〇円／月額
- ② 月の所定労働時間32時間以上64時間未満：〇円／月額
- ③ 月の所定労働時間64時間以上96時間未満：〇円／月額
- ④ 月の所定労働時間96時間以上128時間未満：〇円／月額
- ⑤ 月の所定労働時間128時間以上160時間未満：〇円／月額
- ⑥ 月の所定労働時間160時間以上：〇円／月額

2 月の途中で入退社した場合、または休職、産前産後休業、育児休業、介護休業を開始もしくは終了した場合、前項の月の所定労働時間については、当該期間の所定労働日数×所定労働時間によって計算する。

3 インフレ手当は一時的な措置として支給されるものであり、次の場合には手当を廃止する。

- (1) 消費者物価指数が〇か月連続で低下した場合または総合指数が令和〇年と比較して〇ポイント低下した場合
- (2) 会社の純利益が令和〇年から〇%減少した場合
- (3) 令和〇年の当社の給与の平均額と比較して、当社の給与平均額（見込み）が〇%上昇する賃金改定が決定した場合
- (4) 支給開始後〇年を経過した場合
- (5) 業務上の必要がある場合
- (6) 略

以下略

以上

れるリスクが高まるため、本規程例では、具体的な数値で定める形としています。

次に、インフレ手当については、会社の業績が悪化した場合には、

は支給することが難しいと考えられるため、業績の悪化を廃止事由として定めています。

この点も、具体的な数値で定める形としています。

また、長期的な物価の上昇については、給与水準の引上げ（ベアスアップ）によって対応することが望ましいともいえます。

インフレ手当を、ベアスアップ

のペースが急激な物価上昇に追いつかない間の一時的な措置と整理した場合、ベアスアップが十分な水準に達するとインフレ手当は不要となります。

したがって、本規程例では、一定以上のベアスアップが決定した場合にも廃止されることを定めています。

前述のとおり、インフレ手当は、あくまで一時的な措置としての手当ですが、長期的に支給される実績が積み重ねられていくと、既得権益化し、廃止が難しくなる可能性があります。

したがって、本規程例では、状況にかかわらず、一定の期間経過後にはインフレ手当を廃止する形としています。

#### (4) その他

本規程例では、インフレ手当を月額で支給することを前提に、廃止の際のリスクを小さくする観点からの対応策を検討しました。ただし、廃止する場合のリスクを考慮すると、月額の支給ではなく、その時の状況に応じて一時金として支給を決定する方式も十分あり得ますし、第1条第3項につき(4)のみを残す方式が実務的には最も受け入れやすいといえます。