

いちばんやさしい 歩合給の話

— 使っていない会社も、すでに使っている会社も —



赤井労務マネジメント事務所
社会保険労務士 赤井 孝文

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

1 / 36

1 / 33

はじめに

今日は、どちらの社長さんにも役立つ話があります

歩合給をまだ使っていない方も、すでに使っている方も、今日はどちらにも「使えるヒント」があります。

まだ使っていない会社の社長さん

- ✓ 「うちでも使えるかも」がきっと見つかります
- ✓ 業種別の使い道と、気軽な始め方が分かります
- ✓ むずかしい計算の話は、いっさいしません

すでに使っている会社の社長さん

- ✓ 「うちの歩合給、本当に正しい？」が確認できます
- ✓ 長年の運用でよくある3つの落とし穴が分かります
- ✓ 見直しのきっかけと、正しい方法が持ち帰れます



ひとことで言うと 今日のゴールはひとつ。歩合給を「正しく使って、会社も社員もトクする」。その考え方を持ち帰っていただくことです。

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

2 / 36

2 / 33

今日は、この4ステップで進みます



ひとことで言うと 使っていない方も、使っている方も、今日のゴールはひとつ。正しく使って「会社も社員もトクする」を目指しましょう。

3 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

3 / 33

まず、給料の全体像——大きく2つ

世の中の給料は、「**何に対して払うか**」で大きく2つに分かれます。歩合給は右側の仲間です。



ひとことで言うと 多くの会社は左の「固定給」。でも、右の「成果に応じた給料（歩合給）」も、組み合わせて使えます。

4 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

4 / 33

歩合給のしくみ —— 「成果に率をかける」だけ

仕組みはとてもシンプル。たとえばトラック運転手なら——

ひと月の運賃収入

100 万円

×

歩合率

35%

=

今月の歩合給

35 万円



「運んだ金額」に率をかけるだけ。
タクシーなら水揚げ、営業なら売上、美容なら
施術売上。基準が変わるだけで考え方は同じ。



固定給に“少し足す”形が、いちばん使いやすい

例) 基本給 15 万円 + 歩合給 (がんばった分) = 月収アップ。
“全部 歩合”にしなくても、固定給に少し足すだけで立派な歩
合給です。

その中で、歩合給は“ここ” —— 給料の 5 タイプ

給料にはこの 5 タイプがあります。歩合給は一番右、「がんばりが一番反映される」タイプです。

今日のテーマ



年功給

年齢・勤続で
決まる

差: 小

職能給

能力・資格で
決まる

差: 中

職務給

ポスト・仕事で
決まる

差: 中

業績給

業績しだいで
上下する

差: 大

歩合給

売上と完全に
連動する

差: 最大

安定重視 (個人差 小)

成果連動 (個人差 大)



ひとことで言うと 歩合給は“がんばりが一番収入に反映される”タイプ。だから、やる気につながります。

いろんな業種で使われています

運送・営業だけではなく。意外と幅広い業種で使われています。

トラック運送 歩合の基準 運賃収入 目安の率 30 ~ 45%	タクシー 歩合の基準 水揚げ高（乗車収入） 目安の率 55 ~ 65%	法人・個人営業 歩合の基準 売上高・契約金額 目安の率 5 ~ 15%	不動産仲介 歩合の基準 仲介手数料 目安の率 30 ~ 50%
保険外務員 歩合の基準 新規契約保険料 目安の率 10 ~ 30%	美容師・エステ 歩合の基準 施術売上（+物販） 目安の率 20 ~ 30%	ブライダル・葬祭 歩合の基準 受注金額・件数 目安の率 0.5 ~ 2%	小売・飲食・販売 歩合の基準 担当売上・販売実績 目安の率 3 ~ 10%

※ ここに無い業種でも、“一部だけ歩合”の形なら十分に使えます（次のページ）。率は目安です。

いきなり“全部”にしなくていい

歩合給には「軽め」から「本格的」まで段階があります。固定給はそのまま、少しだけ足す形から始められます。



ひとことで言うと おすすめの第一歩は②。固定給で生活は安定、プラスでがんばりに報いる。これなら“うちでも”始めやすい。

歩合給の“いいこと” —— 会社も社員もうれしい

会社にとって

- ✓ 売れない月は人件費の負担も軽い（**変動費**になる）
- ✓ 社員のやる気が上がり、売上アップにつながる
- ✓ がんばりに報いるから、良い人材が辞めにくい

社員にとって

- ✓ がんばりが、そのまま収入に反映される
- ✓ 「何をすれば評価されるか」が分かりやすい
- ✓ 成長や、やりがいを感じられる

💡 ひとことで言うと 歩合給は、正しく使えば“会社も社員も得をする”仕組み。だから検討する価値があります。

9 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

9 / 33

すでに歩合給を使っている会社の社長さんへ

長年使ってきた会社でも、気づかずリスクを抱えていることがあります。3つのポイントで確認しましょう。

✗ 「**売れない月は給料ゼロ**」で運用していませんか？ ← **最低保障の義務**があります

✗ 「歩合だから残業代はなし」になっていませんか？ ← **歩合でも残業代**は必ず出ます

✗ 率や計算方法が、口頭・慣例だけになっていませんか？ ← 紙に書いていないと証拠ゼロです

✓ 心当たりがある項目は、このあとの「3つの注意点」で正しい方法と見直し方が分かります。

💡 ひとことで言うと 「長年やってきたから大丈夫」は最も危険な思い込みです。今日の後半で必ずチェックを。

11 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

10 / 33

使うなら、ここだけ注意 —— 大事な3つのこと

これから使う会社は「知ってから始める」、今使っている会社は「今の運用を点検する」ための3つです。

①



落とし穴①

最低賃金・保障給

売れない月でも、給料をゼロにはできない。「床（さいてい保障）」がある。

②



落とし穴②

残業代

歩合でも残業代は出る。しかも計算式が普通の給料と全く違う。

③



落とし穴③

書面（規程）

口約束はNG。計算式・率・保障を「紙」に書いておく必要がある。



ひとことで言うと この3つを知れば、これから始める会社は正しくスタートでき、今使っている会社はリスクを防げます。

12 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

落とし穴① | 最低賃金・保障給

「売れなかった月」が一番あぶない

成果がゼロでも、給料はゼロにできません。
歩合給には必ず「最低保障（＝床）」が必要です。

13 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

成果ゼロでも、給料はゼロにできない

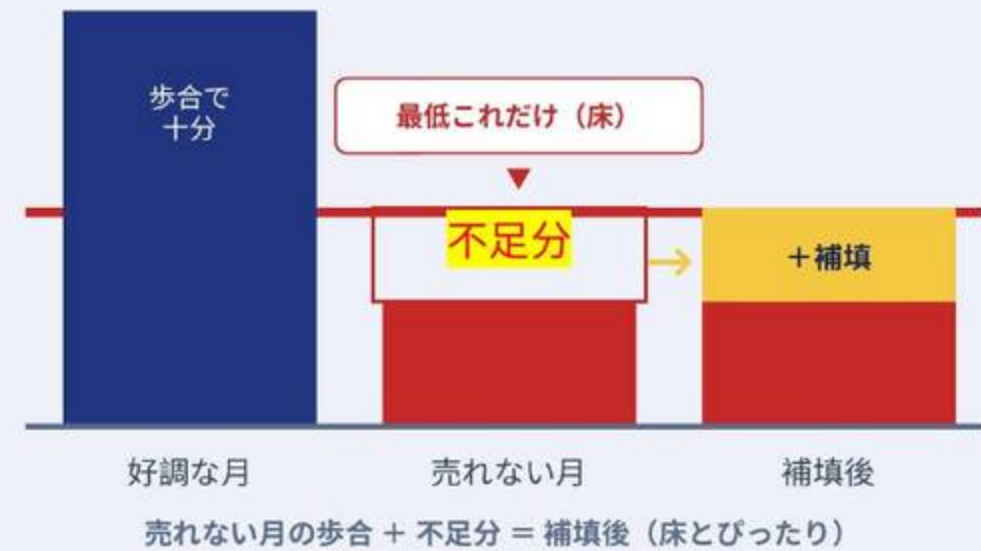
✕ よくある誤解 「完全歩合だから、成果ゼロなら給料ゼロでいい」

✓ これは誤りです

はたらいた以上、たとえ売れなくても、「最低これだけは払う」というお金が必要です。

目安は **ふだんの給料の6割くらい**。（法律で決まっています）

イメージ：給料には「床」がある



💡 **ひとことで言う** 「売れない月は給料ゼロ」を続けると、あとから社員にまとめてお金を請求されることがあります。最低限は必ず払いましょう。

14 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

13 / 33

「最低賃金」にも引っかかる —— 確認はかんたん

固定給・歩合給は、**それぞれ**「時給に直して」**チェック**します。一方が下回っていても、合計で判定します。



ひとことで言う 固定給・歩合給、それぞれ単独では最低賃金を下回っていても、合計すれば上回ることがあります。必ず「合計」でチェックしましょう。

15 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

14 / 33

「最低の時給」の計算 —— 入れるもの・入れないもの

最低賃金の計算に使う「給料」には、入れてよいものと、入れてはいけないものがあります。

歩合給も「最低の時給」のチェック対象です

○ 計算に入れるもの

- 基本給（固定給）
- その月の歩合給

→ 歩合が少ない月は、固定給+その月の歩合の合計で「最低の時給」を上回るか確かめます。

× 計算に入れないもの

- ボーナス（年に数回のお金）
- 結婚祝いなど、たまに出るお金
- 残業代などの割増ぶん
- 通勤手当・家族手当など

ひとことで言うと 売れない月に、気づかず最低の時給を下回ることがあります。下回ると法律違反。毎月チェックしましょう。

16 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

落とし穴② | 残業代

歩合給でも、 残業代は必ず出る

しかも、計算式が「普通の給料」とまったく違います。
ここが一番、未払い請求の多いポイントです。

17 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

「歩合だから残業代ナシ」は、最も多い間違い



よくある誤解 「歩合給だから、残業代はいらない」

所定労働時間

→ 追加の支払いは不要

残業時間

1.0：支払い済み

+ 0.25

→ 追加で必要なのは 0.25 だけ！



正しい理解

歩合給であっても、残業（時間外労働）が発生すれば割増賃金の支払いが必要です。
「歩合だから残業代不要」と思い込むと、複数年分をまとめて請求されます（リスク度★★★）。

⑤ 歩合給（割増賃金率）

170時間

● 月給制（所定労働時間→170h）

@ 500

$340,000 \div 170 = @ 2,000$

@ 2,000

170h(50hの残業)220h

220時間

● 歩合給（所定労働時間→170h）

@ 386.36...

$340,000 \div 220 = @ 1,545.45...$

時給単価
は変動する

図解：固定給・歩合給から、それぞれ残業代が生まれる

固定給と歩合給は、それぞれ別の計算式から残業代が生まれます。

固定給から生まれる残業代



歩合給から生まれる残業代



根拠：労働基準法施行規則 第19条7号——賃金が2つ以上の部分（固定給・歩合給など）からなる場合は、それぞれの部分ごとに計算した割増賃金の金額を合計します。

ひとことで言うと 固定給と歩合給、それぞれの計算式で残業代を出してから合計します。次のページで、合計するときの注意点を見てみましょう。

20 / 36

考え方はかんたん——残業した分を「少し足す」

仕組みのイメージです。数字は出てきません。



残業のある月は、この“上乗せ分”を足すだけ。その上乗せ分を、正しく計算して支払う必要があります。



ひとことで言うと 歩合給には「はたらいた分」がもう入っています。残業は“上乗せ”を少し足すだけ、とイメージしてください。

21 / 36

「固定給＋歩合給」の会社は、わすれ物に注意

固定の給料と歩合がまざっている会社は、ここをよくまちがえます。

① 固定の給料

→ この分の残業代

② 歩合の給料

→ この分の残業代

① の残業代 + ② の残業代 = その月の残業代



よくある失敗：①固定の分だけ払って、②歩合の分の残業代を“わすれる”。両方に残業代が要ります。



ひとことで言うと 「固定＋歩合」 は、両方に残業代が出ます。「わすれ物に注意」——これだけ覚えておいてください。

22 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

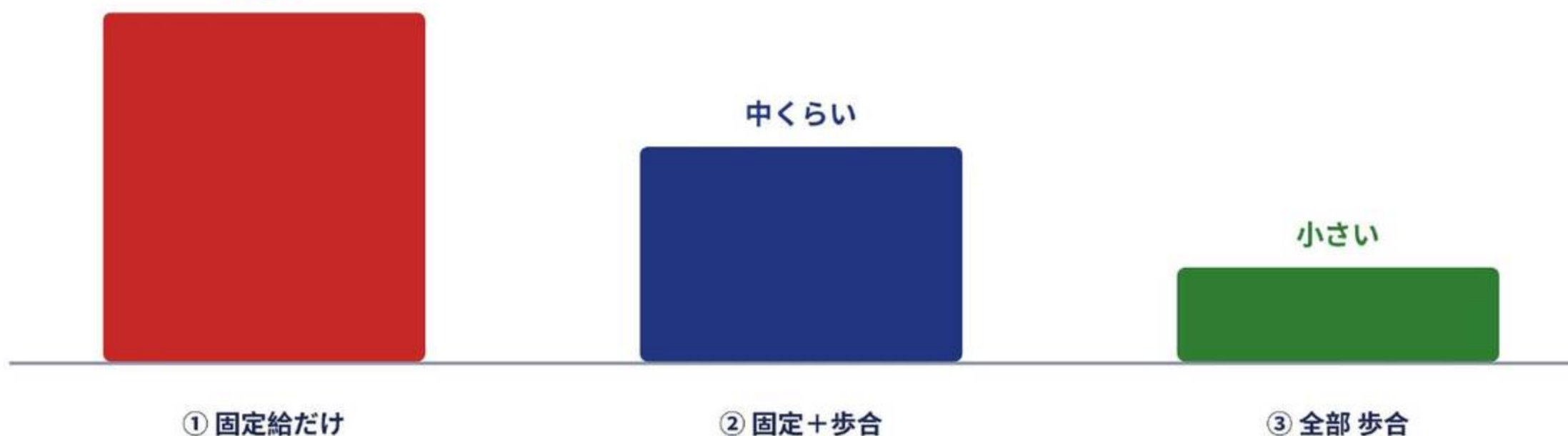
21 / 33

給料の「形」で、残業代の大きさが変わる

同じ「月 30 万円」でも、給料の形がちがうと、残業代の大きさが変わります。

残業代の大きさ→

大きい



③（全部歩合）ほど残業代は小さくできます。でも、計算のルールを1つでもまちがえると、ぜんぶ未払いあつかに。

23 / 36

Copyright © 2026 赤井孝文 All Rights Reserved.

22 / 33

落とし穴 ③ | 書面（規程）

口約束・慣例は 「証拠ゼロ」と同じ

「うちはずっとこうだから」は、法的には通用しません。
計算式・率・保障を“紙”に書いておくことが会社を守ります。

落とし穴 ③

「ずっとこうだから」は、いざという時 会社が不利

❌ 賃金規程に歩合給の計算式・率が書かれていない会社が非常に多い

❌ 雇用契約書に歩合給の説明がない

❌ 「うちはずっとこうやってきた」は、法的には意味がない

⚠️ **トラブルになると、書面がない＝会社が圧倒的に不利になる**

💡 **ひとことで言う**と 賃金制度を変えるときは、就業規則の変更＋社員それぞれの同意が必要です。

ルールは「紙」に書いておく——6つのこと

次の6つが、会社のルール（就業規則・賃金規程）に書いてあるか確かめましょう。



① 何の要素で決まるか

売上・件数・運んだ量など、なにに応じて払うか



② 歩合の率

何パーセントか（例：売上の〇〇%）



③ 最低これだけ（保障給）

売れない月でも払う、最低のお金



④ 残業代の出し方

残業代をどう計算するか



⑤ 有休の日のお給料

有給をとった日にいくら払うか



⑥ 変えるときのやり方

率などを変えるときに進め方（社員の同意）

見落としがちな誤解①②——有休・休業手当



① 有給休暇



誤解：歩合だから、有休の日は無給でいい



正しくは

有休をとった日も、お給料を払う必要があります。歩合の人の「1日分」の計算は、ふつうの給料とは少しやり方が違います。



② 休業手当



誤解：会社都合で休ませても歩合なら払わなくていい



正しくは

会社の都合で休ませた日は、歩合の人にも「休んだ分のお金（ふだんの6割以上）」を払います。天気・材料不足・会社都合もふくみます。



ひとことで言うと どちらも「歩合だから払わない」はできません。働いている社員でも、辞めたあとでも、対象になります。

見落としがちな誤解 ③④ —— 業務委託・名ばかり

③ 業務委託にすれば OK ?

✕ 誤解：業務委託契約にすれば完全歩合でも OK

✓ 正しくは

契約の名称が「業務委託」でも、会社の指示で・決まった時間に・その会社中心に働いているなら、実際は“社員”あつかい。残業代も社会保険も必要です。

④ 名前だけの委託は危険

✕ 誤解：契約書さえあれば社会保険はいらない

✓ 正しくは

「名前だけ業務委託」は、あとで“社員だった”と判断され、過去にさかのぼって社会保険などを払うことになる場合があります。

💡 ひとことで言うと 大事なのは、**契約書の名前**ではなく「**実際にどう働いているか**」です。

正しく設計すれば「好循環」が生まれる



この好循環を続けるコツ = さっきの「3つの注意点」を守るだけ

① 最低賃金・最低保障

売れない月でも、最低のお金は払う

② 残業代

歩合でも残業代は必ず出す

③ 紙に書く

率・保障・残業代の出し方をルールに明記

持ち帰り用 —— 使う／見直すときのチェック 3 点



① 最低賃金・保障給

売れない月でも、時給に直すと国の最低時給を下回っていないか？ 売れない月の最低保障を決めているか？



② 残業代

歩合でも残業代をきちんと払っているか？ 固定＋歩合の会社は、両方の残業代を計算しているか？



③ 書面

歩合の率・最低保障・残業代の出し方などを、会社のルール（紙）にちゃんと書いてあるか？

まとめ

今日のまとめ

①

うちでも使えるかも / うちは大丈夫？ 未採用の方は「固定給に少し足す」で OK。採用済みの方は今日の 3 点で運用を確認しましょう。

②

使う・見直すなら 3 つだけ注意 最低保障・残業代・紙に書く。始める方も、見直す方も同じ 3 点です。

③

計算より“考え方”が大事 むずかしい数字を覚える必要はありません。今日の考え方と、この 3 点だけで十分です。

ご清聴ありがとうございました

「うちでも使えるか相談したい」「今の制度、本当に正しいか確認したい」——どちらも、お手伝いします。



導入の相談（うちでも？）

業種に合った歩合給の形と一緒に検討します



規程・契約書の整備

就業規則／賃金規程／雇用契約書の作成・見直し



今の制度のチェック

計算・最低保障・書面が正しいかを点検します



赤井労務マネジメント事務所 社会保険労務士 赤井 孝文

おまけ（参考資料）

根拠の法律——労働基準法

※ ここからの2枚は、根拠となる法律をまとめた参考資料です。

条文	内容
第 11 条（賃金の定義）	労働の対償として支払うすべてのもの。歩合給・出来高払賃金も「賃金」に該当し、労基法の保護対象となる。
第 24 条（賃金の支払）	通貨・直接・全額・毎月1回以上・一定期日払いの「5原則」。歩合給の支払方法もこの原則に従う。
第 26 条（休業手当）	使用者の都合による休業は、平均賃金の60%以上を支払う。完全歩合給制の労働者も対象。
第 27 条（出来高払制の保障給）	出来高払制等で使用する労働者に、労働時間に応じた一定額の賃金を保障。目安は平均賃金の60%以上。
第 37 条（割増賃金）	時間外25%以上・法定休日35%以上・深夜25%以上。歩合給にも適用（計算は施行規則19条6号・7号）。
第 39 条（年次有給休暇）	有休中も「通常の賃金」を支払う。出来高払制の通常賃金は施行規則25条6号で計算。
第 89 条（就業規則の作成）	常時10人以上を使用する場合は就業規則を作成・届出。歩合給の算定基礎・率・保障給・割増計算を明記。

根拠の法律——規則・通達・最低賃金法

条文・通達	内容
施行規則 19 条 6 号	出来高払の割増 ：賃金総額 ÷ 総労働時間 = 単価。単価 × 0.25（時間外） or × 0.35（法定休日） × 対象時間。
施行規則 19 条 7 号	2 以上の賃金がある場合は 、各号で計算した割増賃金の合計額（固定 × 1.25 + 歩合 × 0.25）。
施行規則 25 条 6 号	有休中の通常の賃金 ：出来高払賃金の総額 ÷ 総所定労働時間数 で算出した 1 日分。
通達 昭 22.9.13 基発 17 号	保障給の趣旨 ：本人の責によらず実収賃金 that 下がるのを防ぐ。目安は平均賃金の 60% 以上。
通達 昭 23.11.25 基収 3052 号	×0.25 の根拠 ：時間外の 1.0 は賃金総額に含まれるため、加給は 0.25 以上で足りる（法定休日は 0.35）。
最低賃金法 第 4 条	最低賃金額以上の賃金を支払う義務。出来高払制・歩合給制にも適用。確認：支給額 ÷ 実労働時間 ≥ 最低賃金。