

賃金関係

Q 1

欠勤 1 日に対する賃金カット額はどのようにして計算すればよいのでしょうか？

答

労基法上は欠勤の賃金カット額の計算方法については特に規定はありません。一般的にとられている方法としては、1 日の賃金額を出して欠勤 1 日についてその額をカットする方法です。1 日の賃金額を出すには、月給額を 1 年間における 1 カ月平均の所定労働日数で割る方法などがあります。

Q 2

遅刻した者がその日に残業した場合も、残業時間に対する割増賃金の支払いが必要ですか？

答

労基法上、時間外労働の割増賃金の支払いが義務付けられているのは、実労働時間（8 時間）を超える労働です。したがって、遅れてきた場合は、その日の業務開始以降の実労働時間で 8 時間を超えた部分についてのみ割増賃金を支払うことになります。

Q 3

派遣労働者に適用される最低賃金は、派遣元、派遣先のどちらの事業所に適用される最低賃金になるのでしょうか。

答

派遣労働者に対しては、派遣先事業場に適用される地域（産業別）の最低賃金が適用されます。

Q 4

確定拠出年金法による企業型年金の事業主掛金は、賃金に該当しますか。

答

確定拠出年金法による企業型年金においては、事業主掛金は資産管理機関（個人別の資産を管理する機関）に対して納付され、年金加入者である労働者は投資商品を選択して自ら運用指図を運営管理機関（企業型年金の管理を行う機関）に対して行ないます。このように、事業主掛金は資産管理機関において個人別に資産管理されるものの、労働者が自由に処分できるものではありません。またこの掛金は、規約において掛金額を定め、事業主が毎月の掛金を翌月末日までに納付されていることとされており、一定の受給要件を充たした場合にのみ労働者に対し給付が開始される点は、既存の厚生年金基金制度や中小企業退職金共済制度と異なることはありません。したがって、確定拠出年金の事業主掛金が賃金に該当するかどうかを明確に解釈を示した通達は未だありませんが、他の制度における考え方と同様、労働基準法第11条の賃金に該当しないと考えられます。