

4 賃金

賃金とは…賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、
労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。(労働基準法第 11 条)

↳ 労働者が使用者の指揮命令下で行う労働に対して、その報酬として支払うこと

判断基準	賃金としないものの例
使用者が支払うものであること	客が支払うチップ
任意的・恩恵的なものでないこと	結婚祝金など
福利厚生施設ではないこと	住宅の貸与、食事の供与など
企業設備の一環でないこと	制服、労働者持ちの器具の損料など
実費弁償的なものでないこと	出張旅費など

※上の例のものでも、就業規則等で支給要件が決められている場合などには賃金に該当することがあります。

(1) 賃金支払いの5原則 (労働基準法第 24 条)

使用者は、① 通貨(現金)で ② 全額を ③ 毎月 1 回以上 ④ 一定日に ⑤ 直接労働者に支払わなければなりません。

※5原則の例外(主なもの)

ア 労使協定を締結し、労働者の同意を得た場合、労働者指定の本人名義の預貯金口座などへ**振込み**により支払うことが可能です(この場合、賃金支払日に計算書(明細書)を交付する必要があります。)

イ 上記アの「預貯金口座など」については、従来「銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み」及び「証券会社の一定の要件を満たす預り金に該当する証券総合口座への賃金の振込み」が認められていましたが、令和5年4月1日からは、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払も認められます。(令和6年1月時点で、指定業者はありません。)

・ 昨今、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、「電子決済」による支払を想定したものです。

この方法による場合でも、労働者が「金融機関への振込等」による賃金の支払を選択することができるようにするとともに、当該労働者に対し、一定の事項について説明した上で、当該労働者の同意を得なければなりません。

ウ 公租公課等法令に定めがあるもの、労働者代表との書面による**労使協定**により定めたものは賃金から控除することが可能です。労使協定で控除できるのは、**事理明白(*)**なものに限られます。

* 食事代、親睦会費、各種貸付金の月返済金等

(労使協定例は、「コピーで使える様式」参照)

エ 賞与、臨時の賃金などを、1 か月を超える期間ごとに支払うこと。

オ 以下の**端数処理**は全額払いの原則に反しないものとされています。

- ① 1 か月の賃金支払額中の 100 円未満の端数→50 円未満の端数を切り捨て、それ以上を 100 円に切り上げる
- ② 1 か月の賃金支払額中の 1000 円未満の端数→翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと
- ③ 1 か月の時間外労働、休日労働、深夜労働の時間数中の 1 時間未満の端数→30 分未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 時間に切り上げる
- ④ 割増賃金の計算過程での 1 時間当たりの賃金額及び割増賃金額
 1 か月分の時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金額 } で生じた 1 円未満の端数を
 →50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 円に切り上げる

(2) 非常時払い (労働基準法第 25 条)

労働者やその労働者の収入で暮らしている家族などが以下の事情*でお金が必要になり、労働者が請求したときには、支払期日前であっても、それまでの労働に対する賃金を支払わなければなりません。

*…出産、疾病、災害、結婚、死亡、帰郷(やむを得ない事情で 1 週間以上となる場合)

(3) 休業手当（労働基準法第26条）

労働者が働けるのに、「使用者の責に帰すべき事由」により所定労働日に労働者を休業させた場合には、少なくとも平均賃金（10ページ～参照）の6割以上の休業手当を支払わなければなりません。

ア 使用者の責に帰すべき事由

使用者の故意・過失または信義則上これと同視すべきものより広く、不可抗力によるものは含まれないとされます。

不可抗力によるものであるか否かについては、

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
 - ②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること
- の2要件を備えたものである必要があるとされています。

イ 1日の一部を休業した場合

労働した時間の割合で賃金が支払われていても、実際に支払われた賃金が平均賃金の6割に達しない場合は、6割との差額を支払わなければなりません。

ウ 派遣中の労働者の休業手当

使用者の責めに帰すべき事由があるか否かの判断は、派遣先ではなく、派遣元の使用者についてなされます。従って、派遣契約が解除され、派遣労働者を派遣先の事業場で就業させることができず、他の派遣先に派遣することもできないため待機をさせる間については、原則として派遣元の使用者は休業手当を支給する必要があります。

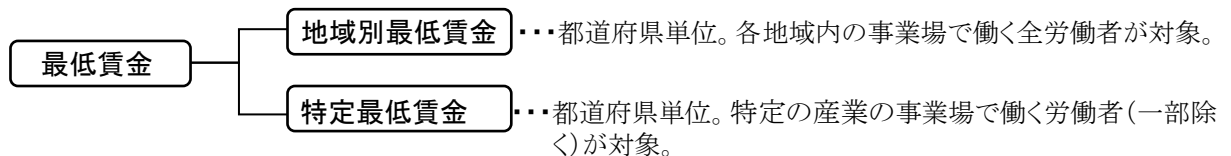
(4) 出来高払制の保障給（労働基準法第27条）

出来高が少ない場合でも、労働時間に応じ一定額（平均賃金の6割以上が目安）を保障する必要があります。

(5) 最低賃金（労働基準法第28条、最低賃金法）

1時間あたりの最低賃金額以上の額を支払わなければなりません。

- ✓ 最低賃金額未満の労使合意契約があったとしても、最低賃金額で契約したものとみなされます。

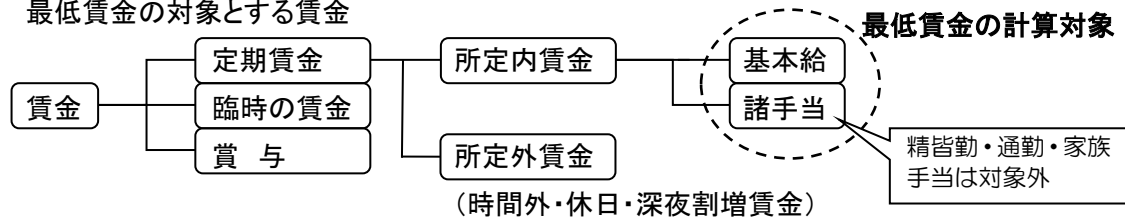


- ✓ 最低賃金審議会による毎年の調査審議に基づき、都道府県労働局長が決定します。

※「長野県(地域別)最低賃金」の改定発効は、例年、10月頃です。

■最低賃金に足りているかどうかの計算

- ✓ 最低賃金の対象とする賃金



- ✓ 月給者の賃金と最低賃金額との比較計算例

①基本給	150,000円	⇒	①基本給 150,000円 + ②職務手当 3,000円
②職務手当	3,000円		⑤1か月平均所定労働時間 170時間
③通勤手当	5,000円		= (153,000円 ÷ 170時間) = 900円/時間
④時間外手当	35,000円		
⑤1か月平均所定労働時間	170時間		この金額と最低賃金額とを比較

■最低賃金の減額特例

精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者や断続的労働に従事する者等に対して、最低賃金額を下回る額を支払おうとする場合には、長野労働局長の特例許可が必要です。