

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(デジタル払い)も認められます。

■賃金のデジタル払いの流れは以下のとおりです。

①厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者(指定資金移動業者)の確認

厚生労働省ウェブサイトに掲載されている指定資金移動業者一覧で、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者とそのサービスの名称等を確認ください。

②労使協定の締結

賃金のデジタル払いを導入するにあたり、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と、労使協定を締結してください。

③労働者への説明

労使協定を締結した上で、賃金のデジタル払いを希望する労働者に対して、賃金のデジタル払いに関する必要事項を説明してください。

説明の際には、賃金の支払い方法に関する他の選択肢(現金、預貯金口座への振り込みまたは証券総合口座への払い込み)もあわせて提示してください。

④労働者の個別の同意取得

労働者から個別の同意を得てください。

労働者から同意を得る際に、賃金のデジタル払いを行う口座に賃金を振り込むために必要な情報、受け取り希望額、指定代替口座※等の情報も取得してください。

※賃金のデジタル払いの受け取り先となる口座の残高が受入上限額を超過した際に超過分が自動で出金されたり、指定資金移動業者が破綻した際に口座残高が弁済されたりする預貯金口座のこと。

⑤賃金支払いの事務処理の確認・実施

賃金支払いの実務を行うための手続きは、指定資金移動業者によって異なりうるため、導入する指定資金移動業者のサービス内容をご確認ください。

所定の賃金支払日に賃金を支払っていくために使用者において行う必要がある事務処理についても、導入する指定資金移動業者のサービス内容をご確認ください。

<よくある質問>

(問) 労働者は、必ず賃金のデジタル払いで受け取らなければならない、銀行口座等で受け取ることができなくなるのでしょうか。

(答) 賃金のデジタル払いは、賃金の支払い・受け取り方法の選択肢の1つです。労働者が希望しない場合は賃金のデジタル払いを選択する必要はなく、これまでどおり銀行口座等で賃金を受け取ることができます。また、使用者は希望しない労働者に強制してはいけません。賃金の一部を資金移動業者口座で受け取り、残りを銀行口座等で受け取ることも可能です。

協定書の記載例

賃金の支払方法に関する労使協定書（例）														
株式会社〇〇〇〇（以下「当社」という。）と労働者代表△△△△は、労働者の賃金の支払方法について、各労働者の同意を得た場合の銀行その他の金融機関の預貯金口座への振込み（以下「銀行口座振込」という。）、金融商品取引業者に対する証券総合口座への払込み（以下「証券口座振込」という。）及び指定資金移動業者（労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第7条の2第1項第3号に基づく厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者をいう。以下同じ。）の口座への資金移動（以下「資金移動」といい、「銀行口座振込」及び「証券口座振込」と総称して「口座振込等」という。）に関し、次のとおり協定する。														
第1条	当社は、各労働者の同意を得て、各労働者の本人名義の口座に、口座振込等の方法により賃金を支払うこととする。													
第2条	口座振込等の対象となる労働者及び賃金の範囲並びに口座振込等の取扱会社の範囲は下表のとおりとする。													
<table border="1"><thead><tr><th>労働者の範囲</th><th colspan="2">当社に雇用されている労働者全て</th></tr></thead><tbody><tr><td>賃金の範囲</td><td colspan="2">定期賃金、賞与、退職金</td></tr><tr><td rowspan="3">口座振込等の 取扱会社の範囲</td><td>銀行口座振込</td><td>〇〇銀行、〇〇銀行</td></tr><tr><td>証券口座振込</td><td>〇〇証券、〇〇証券</td></tr><tr><td>資金移動</td><td>〇〇、〇〇</td></tr></tbody></table>		労働者の範囲	当社に雇用されている労働者全て		賃金の範囲	定期賃金、賞与、退職金		口座振込等の 取扱会社の範囲	銀行口座振込	〇〇銀行、〇〇銀行	証券口座振込	〇〇証券、〇〇証券	資金移動	〇〇、〇〇
労働者の範囲	当社に雇用されている労働者全て													
賃金の範囲	定期賃金、賞与、退職金													
口座振込等の 取扱会社の範囲	銀行口座振込	〇〇銀行、〇〇銀行												
	証券口座振込	〇〇証券、〇〇証券												
	資金移動	〇〇、〇〇												
第3条	当社は、各労働者に対し、各労働者の希望に応じ、次の各号に掲げる方法のいずれかにより賃金を支払うこととする。第2号の場合において、資金移動による賃金支払額の金額は、第1条に基づく同意の際に各労働者が申し出た額（指定資金移動業者の受入上限額の範囲内に限る。）とする。 (1) 口座振込等のうちいずれか一つの方法による賃金全額の支払い (2) 賃金のうち一部は資金移動、残部は銀行口座振込又は証券口座振込による支払い													
第4条	口座振込等による賃金支払いは、本協定締結後、令和〇年〇月〇日以降に到来する当社賃金支払日より実施する。													
第5条	本協定の有効期間は令和〇年〇月〇日から令和〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の〇日前までにいずれかの協定当事者から書面による協定破棄の通告がない限り、有効期間を〇年間延長するものとし、これ以降も同様とする。													
令和〇年〇月〇日														
株式会社〇〇〇〇 代表取締役 〇〇 〇〇 労働者代表 △△ △△														

同意書の記載例

<p>資金移動業者口座への貸金支払に関する同意書</p>
<p>(使用者名) 殿</p>
<p>私(労働者名)は、資金移動業者口座への貸金支払いについて、以下の内容を確認しました。</p>
<p><input type="checkbox"/> 使用者から、貸金支払の方法として、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者(以下「指定資金移動業者」という。)の口座(以下「指定資金移動業者口座」という。)のほか、預貯金口座(銀行口座等)又は証券総合口座への貸金支払も併せて選択肢として提示されたこと</p>
<p><input type="checkbox"/> 使用者又は使用者から委託を受けた指定資金移動業者から、裏面の留意事項について説明を受け、その内容を確認したこと</p>
<p>その上で、私(労働者名)は、資金移動業者口座への貸金支払いについて以下のとおり選択します。</p>
<p><input type="checkbox"/> 私(労働者名)は、以下の事項を確認した上で、指定資金移動業者口座への貸金支払に同意し、その取扱いは、下記のとおりとするよう申し出ます。</p>
<p><input type="checkbox"/> 私(労働者名)は、資金移動業者口座への貸金支払いに同意しません。(こちらを選択する場合、以下の記入は不要です)</p>
<p>記</p>
<p>1. 指定資金移動業者口座への資金移動を希望する貸金の範囲及びその金額 ※指定資金移動業者口座は、資金の受入上限額が100万円以下とされています。希望する貸金の範囲及びその金額は、裏面の留意事項「2. 資金移動業者口座の資金」を確認の上設定する必要があります。</p>
<p>ア. 定期貸金 円</p>
<p>イ. 賞与 円</p>
<p>ウ. 退職金 円</p>
<p>2. 労働者が指定する指定資金移動業者名、サービスの名称、口座番号(アカウントID)及び名義人(その他口座を特定するために必要な情報があればその事項(例:労働者の電話番号等))</p>
<p>指定資金移動業者名</p>
<p>資金移動サービスの名称</p>
<p>口座番号(アカウントID)</p>
<p>名義人</p>
<p>3. 指定資金移動業者口座への支払開始希望時期 年 月 日</p>
<p>4. 代替口座として指定する金融機関店舗名並びに預金又は貯金の種類及び口座番号又は指定する証券会社店舗名並びに証券総合口座の口座番号、名義人</p>
<p>※本口座は、指定資金移動業者口座の受入上限額を超えた際に超過相当額の金銭を労働者が受け取る場合、指定資金移動業者の破綻時に保証機関から弁済を受ける場合等に利用が想定されます。</p>
<p>金融機関店舗名又は証券会社店舗名</p>
<p>口座番号</p>
<p>名義人 年 月 日 氏 名</p>

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円に切り上げること
- 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時間に切り上げること
- 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 } で生じた1円未満の端数
1か月分の時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金額
→50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること

(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、派遣元の使用者についてします。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た場合、派遣元の使用者は休業手当を支給する必要があります。

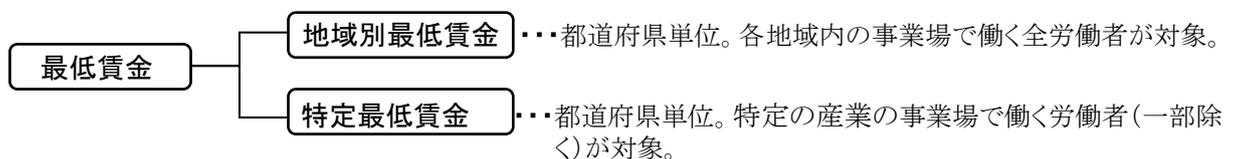
(4) 出来高払制の保障給（労働基準法第 27 条）

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。

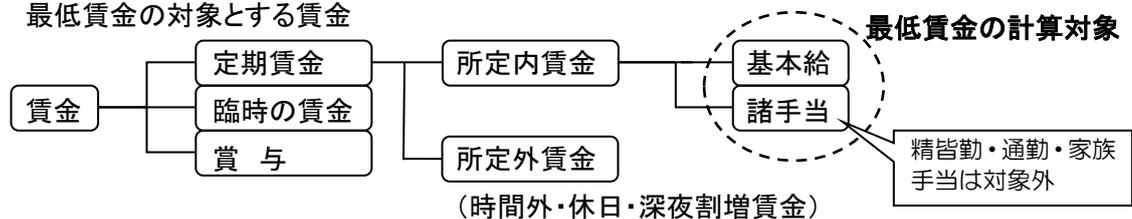
- ✓ 最低賃金額未満の労使合意契約があったとしても、最低賃金額で契約したものとみなされます。



- ✓ 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。

■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	180,000 円	➡	①基本給 180,000 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		= (183,000 円 ÷ 170 時間 =) 1,076 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許可

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。(P56 参照)