

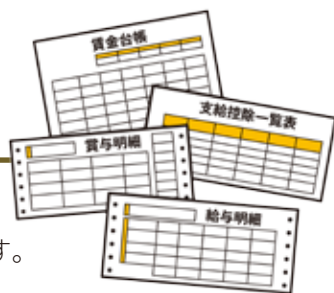
## 『人事・労務』実務の基礎知識⑤ 賃金管理 その1

労働契約とは、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意すること」(労働契約法第6条)です。労働者は、会社の指揮命令に従って労働を提供することで、その対価として「賃金」を受け取ることができるわけです。

労働者にとっては、働いて得られる賃金が自分や家族の生活を支えています。

従って、使用者は、どのような事情があっても、労働者の生活の糧である賃金をしっかり支払わなければなりません。

今号から2回にわたって、労働契約における最も重要な要素である「賃金」を取り上げますので、この機会に賃金管理についての理解を深めていただければと思います。



### 1. 賃金の範囲

労働基準法(以下、労基法)は、賃金を「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」(法第11条)と定義しています。賃金に該当するものと該当しないものを整理すると、概ね次の通りとなります。

#### ●賃金に該当するもの

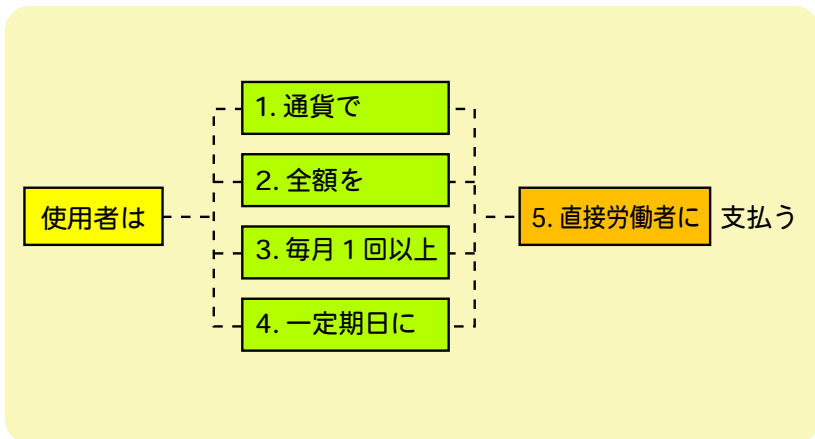
基本給、超過勤務手当・深夜勤務手当、役職手当、住宅手当、家族手当、地域手当、物価手当、通勤手当、休業手当、賞与、退職金、結婚祝金・弔慰金・災害病気見舞金(労働契約・就業規則・労働協約などによって予め支給が明確にされている場合)など

#### ●賃金に該当しないもの

結婚祝金・弔慰金・災害病気見舞金などの任意的恩恵的給付(労働契約・就業規則・労働協約などに定めがない場合)、住宅貸与・レクリエーション施設・資金貸付などの福利厚生給付、作業服・制服・出張旅費・社用交際費などの企業設備・業務費



### 2. 賃金支払いの5原則



労基法は、労働者の生活を保障するために、賃金支払いの5原則を定めています。

賃金は、

- ①通貨で、
- ②全額を、
- ③毎月1回以上、
- ④一定期日に、
- ⑤直接労働者に



支払わなければなりません(法第24条)。

## ①通貨払いの原則

賃金は現金で支払うことが原則です。ただし、労働者の同意を得た場合は、労働者が指定する本人名義の銀行口座や証券総合口座への振り込みによる支払いも可能です。なお、この同意は個々の労働者に対して必要であるため、賃金規程などで包括的に同意を取ることは認められません。

また、労基法の省令改正によって2023年4月から、一定の要件を満たした場合、労働者の同意を得たうえで、労働者の資金移動業者の口座への賃金支払い（いわゆる**賃金のデジタル払い**）が可能となりました。詳細は、厚生労働省のリーフレット「**賃金のデジタル払いが可能になります!**」をご覧ください。

## ②全額払いの原則

所得税や社会保険料など法令により賃金控除が認められている場合を除き、賃金はその全額を支払わなければなりません。なお、例外として、**労使協定を締結**したうえで、社宅料や親睦会費、団体扱い保険料などを控除（法定外控除）することが認められています。

この点、労使協定を締結せずに法定外控除をおこなっているケースを目にすることがありますので、この機会に、自社における労使協定の有無やその内容についてご確認ください。

## ③月1回以上払いの原則

賃金は毎月少なくとも1回は支払うこととされています。従って、年俸制の場合でもその年俸を12等分するなどの方法で毎月1回以上支払う必要があります。

## 3. 最低賃金

国は、最低賃金法に基づき、労働者の生活が成り立つよう、会社が支払う最低額を決めています。最低賃金は**時間額**で決められ、月給制※1、日給制などすべての賃金形態に時間額が適用され、パートタイマー、アルバイトなどの働き方の違いにかかわらずすべての労働者に適用されます。最低賃金より低い賃金を定める労働契約は、その部分については無効となり、最低賃金と同額の定めをしたものとされます。

なお、最低賃金には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当、賞与、残業手当などは含まれません。

※1 月給制は、月単位で基本給を定め、実際の出勤日数に関係なく毎月定額の給与を支払う形態です。その期間中の欠勤日数に応じて減額されないものを「完全月給制」といい、遅刻や早退、欠勤があれば給与からその分を差し引くものを「日給月給制」といいます。

## ④一定期日払いの原則

例えば毎月25日のように、期日を特定して賃金を支払わなければなりません。なお、賞与や臨時に支払われる賃金は、その性格上、例外として認められています。また、その他省令で定める賃金についても、例外として、定期に支払われなくても一定期日払いの原則に違反しないとされています。

具体的には、以下のような賃金です。

- 1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- 1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- 1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

## ⑤直接払いの原則

賃金は直接労働者に支払われなければならないため、例えば労働者の家族や法定代理人に対して支払うことはできません。ただし、労働者本人に事情があり賃金を受け取れない場合、同居する配偶者や子などの使者に対する支払いは認められます。

また、裁判所から賃金差し押さえの決定が出ている場合、直接債権者に支払うことも例外として認められています。



最低賃金には、都道府県ごとに定められた**地域別最低賃金**と産業別に定められた**特定最低賃金**があります。特定最低賃金は、特定の産業において、労使間で必要と認められた場合に、地域別最低賃金より高い最低賃金を定め、適用できる制度です。

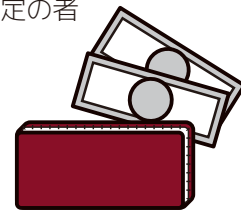
最低賃金は毎年改定されます。最新の最低賃金は下記リンク先よりチェックしてください。

- [地域別最低賃金の全国一覧](#)
- [特定最低賃金の一覧](#)



なお、次の労働者については、一般の労働者と労働能力が異なり、一律に最低賃金を適用するとかえって雇用機会を狭める可能性があるという理由で、使用者が事前に所轄の労働基準監督署経由で都道府県労働局長の許可を得れば、最低賃金の適用除外者となります。

- 精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者
- 試用期間中の者
- 認定職業訓練を受けている者のうち一定の者
- 軽易な業務に従事する者
- 断続的労働に従事する者



## 4. 減給と不労控除

使用者は、労働者が職場の規律を乱したり、無断欠勤や無断遅刻をしたり、また、会社に損害を与えたり、社会の信用をおとしめたりした場合、労働者を罰する「**制裁**」を行うことができます。制裁の種類には、譴責から懲戒解雇までいろいろありますが、どんな制裁をどのようなときに課すのか、就業規則等で定めておく必要があります。「**減給**」も制裁のうちの一つです。

制裁の種類については、[ヒューマン・プライム通信第349号](#)をご覧ください。

ただし、労基法は、制裁による賃金の減給について、「1回の制裁の減給額は平均賃金の1日分の半額を超えてはならず、また、複数の制裁を行うときは、賃金の支払い時に減給の合計額が賃金の総額の10分の1を超えてはならない」

(法第91条)と定めています。

もっとも、遅刻や早退、欠勤などで、労働者が労働契約上の労務を提供しない場合に、使用者が、労働者が働かなかった分だけ賃金からカット（**不労控除**）することは制裁とはみなされず、就業規則や賃金規程にあらかじめ定めがあれば、認められます。このことを一般的に、「ノーワーク・ノーペイの原則」といいます。

不労控除額の計算方法には、特に法的な定めはありませんので、自社でルールを決め、就業規則や賃金規程に明記しておく必要があります。ただし、労働者が遅刻や早退、欠勤した時間以上に、賃金をカットした場合は、制裁的な意味合いを持ちますので、労基法の制限を受けることとなります。従って、例えば、1日の欠勤について2日分の減給を行った場合、制裁に当たる1日分の賃金カットが労基法第91条の規制対象となり、その金額は、平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。

## 5. 休業手当

労基法は、休業中の労働者の生活を保障するために、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は休業期間中当該労働者に、その平均賃金**※2**の100分の60以上の手当を支払わなければならない」（法第26条）と定めており、この手当を「**休業手当**」といいます。

「使用者の責に帰すべき事由」とは、例えば、工場の焼失や機械・設備の故障、原材料や資材の不足などによって休業した場合、受注減や生産過剰による操業短縮、行政の勧告による操業停止などで労働者を就業させられない場合を指します。

ただし、大規模な自然災害による会社の操業能力喪失に伴う休業は、自然災害は不可抗力であって会社に責はないとされるため、使用者の責に帰すべき事由に該当せず、休業手当を支給しなくてもよいことになっています。

**※2** 平均賃金とは、休業手当、解雇予告手当、年次有給休暇の賃金、休業補償等の災害補償、減給制裁の制限を計算して決めるときの基準となるもので、算定すべき事由が発生した日の直前3か月間にその労働者に対して支払われた賃金の総額を、3か月間の総日数（暦日数）で割った金額をいいます。

賃金の総額とは、次の①～③の賃金を除き、算定期間中に支払われる賃金の全てが含まれます。

- ① 臨時に支払われた賃金（結婚祝金、私傷病手当、見舞金、退職金等）
- ② 賞与など3か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 通貨以外のもの支払われた賃金のうち、法令や労働協約に定めがない賃金

また、次の期間は、計算に含まないこととされています。

- 業務上の傷病による療養のために休業した期間
- 産前産後の休業期間
- 使用者の都合による休業期間
- 育児休業、介護休業の期間
- 試用期間



357号では「割増賃金」をテーマに、残業代の対象や固定残業代（定額残業代）などについて詳しく解説します。次回もお楽しみに！