

## 第4章 賃金

### 1 賃金とは（労基法11条、15条、89条）

賃金とは、給料、手当、賞与その他名称を問わず、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います。

退職金、見舞金、祝金などは労働協約、就業規則、労働契約などによって、支給条件が明確になっていれば賃金といえます。

使用者は、労働契約を結ぶとき、賃金の額や支払方法などを書面で労働者に明示しなければなりません(P11参照)。

また、就業規則にも賃金に関して必ず記載しなければなりません。

#### (1) 男女同一の原則（労基法4条）

女性であることを理由に、賃金体系、支払方法などについて差別的取扱いをすることは禁止されています。

性別による賃金の差別的取扱いかどうかの判断は、仕事の内容、能率、技能なども含めて総合的に判断しなければなりません。

#### (2) 同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法8条、労働者派遣法30条の3）

同一企業の正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差は禁止されています。

## 2 賃金の支払い原則

賃金は労働者にとって生活の糧です。

そこで、労働基準法では、賃金が確実に労働者の手に渡るように、賃金の支払い方法について、次の5つの原則等を定めています。

### (1) 賃金支払いの5原則（労基法24条）

#### ア 通貨（現金）払いの原則

使用者は、賃金を通貨で支払わなければなりません。ただし、法令又は労働協約で特に定めがある場合は、通貨以外で支払うことができます。

通貨以外の支払い方法としては、銀行口座、証券総合口座、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への支払いが認められていますが、労働者の同意があること、労働者が指定する本人名義の銀行口座に振り込まれることなど一定の要件を満たしていることが必要です。

### イ 直接払いの原則

使用者は、賃金を直接労働者に支払わなければなりません。

※ 本人に代わり賃金を受け取る代理や委任は認められていませんが、会社の同僚や家族を「使者」として受領することは認められています。

※ 未成年者であっても、親権者・後見人が代理で受け取ることはできません(労働基準法59条)。

### ウ 全額払いの原則

使用者は、賃金を支払うときは、その全額を支払わなければなりません。ただし、法令で特に定めがある場合(所得税・保険料)または労使間の書面による協定がある場合は、組合費や購買代金などを差引いて支払うことができます。

### エ 毎月1回以上払いの原則

使用者は、賞与などを除き、毎月1回以上、賃金を支払わなければなりません(臨時に支払われる賃金や賞与などは対象外)。

### オ 一定期日払いの原則

使用者は、毎月決まった日に賃金を支払わなければなりません。

「毎月20日」のように周期的に来る特定の支払日を定めなければならず、

「毎月20日から25日」「毎月第3金曜日」というものは認められません。

## (2) 相殺の禁止(労基法17条)

労働者への貸付金を退職時の賃金と相殺する、労働者の過失等による機器の破損料等各種の損害額を、一方的に賃金や退職金から相殺するといったことでトラブルとなるケースが見受けられます。

当該損害額を労働者に負担させることの是非は別として、使用者が一方的に賃金等からこれらを控除することは、全額払いの原則に違反することになり、基本的にできません。

### (3) 賠償予定の禁止 (労基法16条)

労働基準法では、労働者を雇う際、労働者に契約違反があった場合の違約金や損害賠償の額をあらかじめ決めておくことは、労働の強制につながり、退職の自由を奪うことになりかねないとして、使用者がこのような労働契約を締結することを禁止しています。ただし、現実には生じた損害について賠償の請求を禁止しているものではありません。

また、仮に会社に損害を与えた場合でも、①労働者の過失、②会社側の過失、③損害額の評価、④相当因果関係等を考慮した上で、賠償義務が判断されます。

### (4) 強制貯金の禁止 (労基法18条)

使用者は労働契約に付随して貯金の契約をさせ、又は預貯金を管理する契約をしてはなりません。なお、労働者の委託を受けて管理する場合は、労働基準監督署へ労使協定書の届け出が必要です。

## 3 賃金支払いの特例と賃金保障

### (1) 賃金支払いの特例・非常時払い (労基法25条)

使用者は、労働者やその家族の出産、病気、災害、結婚、死亡などによる費用に充てるために、その労働者から請求があれば、給料日前でも働いた分を支払わなければなりません。

### (2) 休業手当 (労基法26条)

使用者の責任(※)で休業したときは、労働者に対して平均賃金(P47参照)の60%以上の休業手当を支払わなければなりません。

したがって、仕事がないため自宅待機させたような場合は、休業手当を支払わなければなりません。

(※)天災などの不可抗力を除き、資金不足・生産調整・親会社の経営