

(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

難による休業などの経営上、管理上の障害などが含まれます。
民法上は、使用者の責に帰すべき場合は全額請求が可能です

(3) 出来高払い制の保障給（労基法27条）

出来高払い制や請負制のとき、使用者は出来高、請負高に関係なく常に一定額の賃金を保障しなければなりません。労働基準法による規定はありませんが、平均賃金の60%位が妥当とされています。

(4) 懲戒処分による減給の制限（労基法91条）

職場規律に違反した労働者に対する制裁として懲戒処分による減給の規程を就業規則に設けた場合は、減給の1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。それと同時に一賃金支払期(月給制の場合は1か月)における数件の事案に対する減給の総額が、その期間の賃金総額の10分の1を超えてはなりません(ただし、欠勤、遅刻で減給されるときは、減額後の額が賃金総額)。賞与から減額するときも同様です。

※ 懲戒処分を行うためには、就業規則に懲戒処分の事由とこれに対する懲戒処分の種類・程度を定めていなければなりません。

(5) 平均賃金について（労基法12条）

労働基準法で定められている解雇予告手当、休業手当、年休取得時の賃金、減給の制裁、業務上の災害補償等を算定するときの基準となる金額です。

■平均賃金の計算方法

- ① 事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数(休日を含む暦日数)で割った額(発生日は含まない)

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3か月間(算定期間)の賃金総額}}{\text{算定期間の総日数}}$$

- ② 賃金総額を労働日数で割った額の6割(最低保障)
$$\frac{\text{算定事由発生日以前3か月間の賃金総額}}{\text{その期間に労働した日数}} \times 0.6$$

原則、①によって算定します。ただし、日給制、時給制、出来高払い制及び請負制において、①によって算定した金額が②によって算定した金額に満たないときは、②の金額が平均賃金となります(銭未満切捨)。なお、入社3か月未満の場合、支払われた賃金総額÷総日数となります。

- ※ 賃金締切日がある場合には、算定事由発生日の直前の賃金締切日から起算します(賃金締切日に発生した場合、その前の賃金締切日から起算)。
- ※ 3か月の期間中に除外する期間(業務上の負傷・疾病の療養休業期間、産前産後の休業期間、育児・介護休業の期間、使用者の責任により休業した期間、試みの使用期間)があるときは総日数と賃金総額からその日数・賃金額を控除します。
- ※ 算定期間中に支払われた賃金には、通勤手当、家族手当、精皆勤手当、割増賃金等が含まれます。また、賃金の支払いが遅れている場合は、その未払い賃金も含まれます。
- ※ 臨時に支払われる賃金(傷病手当、結婚手当、退職金等)、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金(夏期一時金、年末一時金等)、労働協約で定めのない現物給(通貨以外のもので支払われた賃金)などは含まれません。

4 最低賃金

(1) 最低賃金とは(労基法28条、最賃法4条)

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。

もし、最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

使用者が労働者に最低賃金未満の賃金しか支払っていない場合には、使用者は労働者に対してその差額を支払わなければなりません。支払わない場合には罰則が定められています。

(2) 最低賃金の種類(最賃法6条、9条、15条)

地域別最低賃金、特定最低賃金の2種類があります。