

第3章 賃金

1 賃金とは

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、使用者が支払わなければならないものではありませんが、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は、賃金の額や支払方法などについて、はっきりと分かるような書面を労働者に交付しなければなりません(P9参照)。

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

労働基準法では、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してはならないと定めています。

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

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。

- ◆主な関係条文:労働基準法4条、11条、15条、89条、
同法施行規則5条
パートタイム・有期雇用労働法8条

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

①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。

②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)。

③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)又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。

④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)。

⑤一定期日払いの原則

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

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。

◆主な関係条文:労働基準法16条～18条、24条、同法施行規則7条の2

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

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

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

(3) 出来高払い制の保障給

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

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。

◆主な関係条文:労働基準法12条、25～27条、91条、同法施行規則9条
民法536条2項

4 最低賃金

(1) 最低賃金とは

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

最低賃金には、各都道府県に1つずつ定められ、産業や職種にかかわらず、すべての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」(毎年10月頃改定)と特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定(産業別)最低賃金」(毎年12月頃改定)があります。

地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される労働者には、金額が高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

■福岡県の最低賃金（令和7年10月1日現在）

地 域 別 最 低 賃 金（1 時 間）		効力発生日
福 岡 県 最 低 賃 金	1, 057円	令 和 7 年 11月16日

特 定 最 低 賃 金（1 時 間）		効力発生日
製鉄業・製鋼・製鋼圧延業、 鋼 材 製 造 業	1, 106円	令 和 6 年 12月10日
電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信 機 械 器 具 製 造 業	1, 071円	
輸送用機械器具製造業	1, 081円	
百貨店，総合スーパー	1, 000円	
自動車（新車）小売業	1, 066円	

(3) 最低賃金が適用される対象者

地域別最低賃金は、パートタイム労働者、アルバイト、臨時、嘱託など雇用形態や呼称に関係なく、セーフティネットとしてすべての労働者とその使用者に適用されます。

一方、特定最低賃金は、特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用されます。ただし、18歳未満又は65歳以上の者、雇入れ後一定期間未満の技能習得中の者、その他当該産業に特有の軽易な作業に従事する者など(特定最低賃金ごとに異なります)は、特定最低賃金は適用されず、地域別最低賃金が適用されます。

■地域別最低賃金の減額特例

一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭める恐れなどがあるため、次の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件に個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

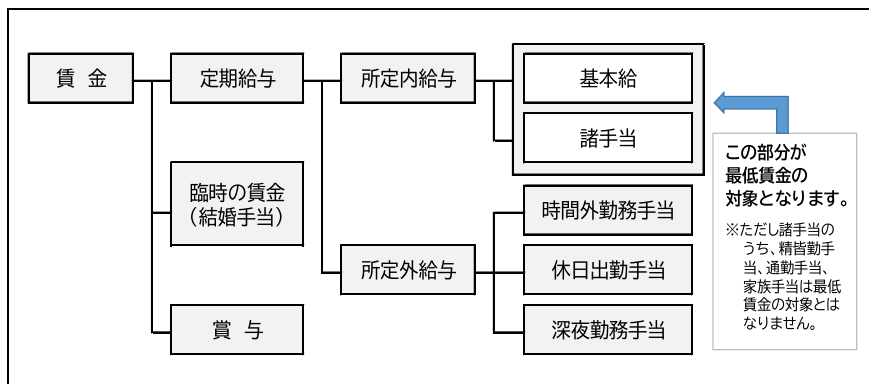
- ・ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ・ 試みの使用期間中の者
- ・ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている者のうち厚生労働省令で定める者
- ・ 軽易な作業に従事する者
- ・ 断続的労働に従事する者

(4) 派遣労働者の最低賃金

派遣労働者には、派遣元の事業所の所在地にかかわらず、派遣先の最低賃金が適用されます。派遣先の事業所に特定最低賃金が適用される場合は、地域別最低賃金と特定最低賃金のうち、額の高い方が適用されます。

(5) 最低賃金の対象となる賃金の例

労働契約によって、定まっている所定内賃金が対象となりますが、「諸手当」のうち、精皆勤手当、家族手当、通勤手当は最低賃金には含みません。



(6) 最低賃金のチェック方法

最低賃金は時間給で定められており、日給や月給などの場合は、時間給に換算した賃金が最低賃金額を上回っていなければなりません。

ア 時間給の場合

時間給 $\geq$ 最低賃金額

イ 日給の場合

日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額

※ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合 日給 $\geq$ 最低賃金額(日額)

ウ 月給の場合

月給 $\div$ 1箇月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額

エ 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合

該当する賃金総額 $\div$ 賃金に対応した総労働時間数 $\geq$ 最低賃金額

オ 上記ア～エの組み合わせの場合

例えば基本給が日給制で各手当(職務手当等)が月給制などの場合は、それぞれを上イ、ウの式により時間給に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間給)と比較します。

◆主な関係条文:労働基準法27条、28条

最低賃金法4条、5条、7条、9条、13条、15～17条

5 賃金の消滅時効

退職金以外の賃金の請求権は、令和2年4月1日以降に支払われる賃金からは5年間(当分の間3年)で、退職金の請求権は5年間で時効により消滅します。賃金台帳など記録の保存についても5年(当分の間3年)となっています。

◆主な関係条文:労働基準法109条、115条、附則143条

★★問い合わせ先★★

福岡労働局労働基準部賃金室(TEL 092-411-4578)

又は管轄の**労働基準監督署**(P123参照)