

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

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。

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。

ア 地域別最低賃金（毎年10月頃改定）

各都道府県に定められ、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ます。

イ 特定（産業別）最低賃金（毎年12月頃改定）

特定の産業に従事する労働者を対象に定められています。福岡県では次の①～⑤の産業が対象です。

- ① 製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業
- ② 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
- ③ 輸送用機械器具製造業
- ④ 百貨店、総合スーパー
- ⑤ 自動車（新車）小売業

■福岡県の最低賃金

福岡県における最低賃金（地域別最低賃金、特定最低賃金）については、福岡労働局ホームページを参照ください。

福岡労働局ホームページ「福岡県の最低賃金」

https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/jirei_toukei/chingin_kanairoudou/toukei/saitei_chingin/chingin09_22.html



（3）最低賃金が適用される対象者（最賃法2条）

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（最賃法7条）

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。

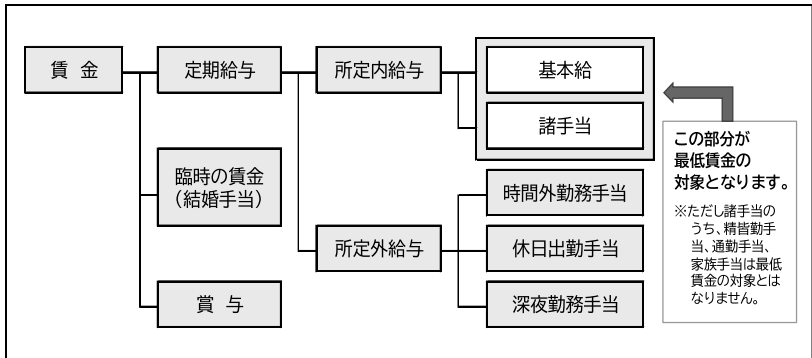
- ・ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ・ 試みの使用期間中の者
- ・ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている者のうち厚生労働省令で定める者
- ・ 軽易な作業に従事する者
- ・ 断続的労働に従事する者

（4）派遣労働者の最低賃金（最賃法13条、18条）

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。

5 賃金の消滅時効(労基法109条、115条、附則143条)

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。

6 賃金未払いが発生した場合の請求方法

(1) 経営者に対する未払い賃金請求書の作成

未払い賃金の額を計算し(概算額でも可)、支払い期限を設けて経営者に請求します。請求書は内容証明郵便や簡易書留など、経営者の受領を郵便局が証明できる方法で送付し、送付前に請求書の写しを取りましよう。

※内容証明郵便の作成についてはP141参照

(2) 未払い賃金が支払い期限までに支払われなかった場合

支払い期限までに経営者から支払いが無かった場合、労働基準監督署(勤務先の事業所を所管)に賃金未払いの申立てを行うことができます。

その際、労働契約書、就業規則(賃金規程等)、給与明細、シフト表、タイムカードなど、給与の支給状況や未払いの裏付けになるものを用意してください。

(3) 経営者が最終的に支払いに応じなかった場合

労働基準監督署による調査・指導後も経営者が支払いに応じなかった場合は、民事手続き(P137参照)で解決を図ることになります。

7 会社が倒産した場合の賃金・退職金の確保

会社が倒産し、賃金や退職金を受給できないケースが見受けられます。

本来、賃金や退職金は、一般先取特権として民法で特別に保護されているので、優先的に支払ってもらえるはずなのですが、会社倒産の場合、請求した頃には会社財産が既になく、支払ってもらえないことが多いようです。

このため、労働者自ら、以下のとおり賃金・退職金を確保する手段を早急に講じる必要があります。

(1) 倒産前の賃金、退職金、社内預金の確保

(賃確法3条、5条)

経営者は、どんな場合でも賃金や退職金を確実に支払える手立てを講じなければなりません。

例)・経営者が倒産などで社内預金や退職金を支払えなくなったとき、「金融機関が経営者に代わって支払う」という保証契約を経営者と金融機関との間で結ぶ

- ・中小企業退職金共済制度(P143参照)のように社外積立型の退職金制度に加入する など

また、倒産直前になると賃金の支払いが遅れがちになりますので、会社の売掛金債権などの譲渡を受け、未払いの賃金や退職金に充当するといった債権譲渡協定を、経営者との間で締結しておく方法もあります。経営者との交渉は、労働者個人では大変難しいので、労働組合を結成して行うことが効果的です。

(2) 倒産後の賃金や退職金の確保

労働債権(賃金・退職金)は、抵当権などを除き税金・社会保険料などに次いで支払いを受けることができますが、会社に財産が無い場合、支払いを受けることが難しくなります。

また、会社が倒産状態となった場合、会社の状況(法律上の倒産、事実上の倒産)によって取るべき対応が異なりますので、早急に弁護士や労働組合に相談しましょう。

(3) 未払い賃金の立替払制度(賃確法7条)

倒産により賃金や退職金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払の賃金や退職金の一部を立替払いする制度です。

最寄りの労働基準監督署が受付窓口になり、独立行政法人労働者健康安全機構が事業を実施します。

立替払いをした場合には、独立行政法人労働者健康安全機構がその分の賃金債権を代位取得し、事業主に求償権を行使することになります。

ア 要件

事業主(会社)の要件	① 労災保険の適用事業の事業主、かつ、1年以上事業を実施	
	② 倒産したこと	法律上の倒産 <ul style="list-style-type: none"> ・ 破産手続開始決定(破産法) ・ 特別清算手続開始命令(会社法) ・ 再生手続開始決定(民事再生法) ・ 更生手続開始決定(会社更生法) 事実上の倒産(中小企業事業主 ^(※) のみ) 事業活動停止し、再開見込みがなく、賃金支払能力がないこと(労働基準監督署長の認定) (※P143「■加入できる企業」に同じ)
労働者の要件	① 破産手続開始等の申立て等(事実上の倒産の認定申請)の日の6か月前から2年間に退職	
	② 未払賃金額等について、法律上の倒産の場合には、破産管財人等が証明(事実上の倒産の場合には、労働基準監督署長が確認)	
	③ 破産手続開始の決定等(事実上の倒産の認定)の日の翌日から起算して2年以内に立替払請求	

イ 立替払の対象となる未払賃金

退職日の6か月前の日から立替払請求日の前日までの間に支払期日が到来している未払の賃金と退職金(賞与、その他臨時的に支払われる賃金、解雇予告手当等を除く)が対象です。

ただし、総額2万円未満のときは対象外です。

ウ 立替払の額 未払賃金(上限あり)の8割

退職日の年齢	未払賃金の上限	立替払の上限
45歳以上	370万円	370万円×0.8 296万円
30歳以上 45歳未満	220万円	220万円×0.8 176万円
30歳未満	110万円	110万円×0.8 88万円

例) 退職日に35歳で未払賃金が200万円の場合は、立替払額160万円
 " " 300万円 " 176万円
 (上限が220万円のため)