

4 賃 金

賃金とは、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対価として、使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます(労基法第11条)。

賃金は、労働者を含めた家族の生活に必要なものですので、労働基準法では確実に労働者に賃金が支払われるよう5つの原則を定めています(労基法第24条)。

賃金の請求権については、2年間(退職手当は5年)で時効によって消滅します(労基法第115条)。

賃金支払いの5原則

賃金の支払いには、次の5つの原則を守らなければなりません(労基法第24条)。

①通貨払い	賃金は、現金で支払わなければなりません。 ただし、労働者の同意を得た場合には、口座振込によって支払うことができます。
②直接払い	賃金は、直接本人に支払わなければなりません。第三者に支払ってはなりません。
③全額払い	賃金は、全額支払わなければなりません。 ただし、税金・社会保険料など法令で定められたものや、労使間の書面協定で定めた組合費などの控除は認められています。
④毎月払い	賃金は、毎月1回以上支払わなければなりません。 ただし、臨時に支払われる賃金、賞与などは除きます。
⑤一定期日払い	賃金は、期日を決めて支払わなければなりません。 ただし、臨時に支払われる賃金、賞与などは除きます。 (一定期日は、期日が特定されるとともに、その期日が周期的に到来するものでなければなりません。)

賃金の非常時払い

労働者は、出産、疾病、災害などの費用に充てるために、それまで働いた分の賃金を請求することができます。この場合、使用者は、支払期日前であっても賃金を支払わなければなりません(労基法第25条)。

減給の制裁

労働者に対して、就業規則で減給の制裁を定める場合は、

- (1)一回の額が平均賃金の1日分の半額を超えること
- (2)総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えることを禁止しています。
(労働基準法第91条)

賞 与

賞与とは、「定期または臨時に、原則として会社の業績や労働者の勤務成績に応じて支給されるもの」をいいます。

これは、毎月の給与とは別に支給されるものであって、必ず支給しなければならないものではありません。

支給基準、支給額、支給方法、支給期日、支給対象などは、労使の間で自由に決定できますが、就業規則等に具体的な定めがある場合は、原則として、労働基準法上の「賃金」と考えられます。

退 職 金

退職金とは、法律上支給が義務づけられているものではありません。

しかし、就業規則等で定めている場合は、原則として、労働基準法上の「賃金」と考えられます。規定がない場合でも、過去に退職金を支払っており、一定の支給基準が明確な場合は支給の慣行が成立していると考えられ、使用者は支払義務を負う場合があります。

使用者が退職金を支払うとした場合は、就業規則に「対象労働者の範囲」「退職金の決定・計算・支払い方法・支払時期」を定めなければなりません。(労基法第89条第3号の2)

休業手当の支払い

使用者の都合で労働者を休業させた場合、使用者は、その期間中、労働者に平均賃金の60%以上の手当(休業手当)を支払わなければなりません(労基法第26条)。

これは、労働者が自分の責任でないことで、やむなく休業し、その結果、賃金額が低下する場合には、その最低保障のために使用者に一定限度の賃金支払いの義務を課して、労働者の生活を保護しようとするものです。

男女同一賃金の原則

女性であることを理由(※1)として、賃金について男性と差別的な取扱いをすることは禁じています。性別の違いによって、給与表などが異なり、そのために昇給に差がある場合も違法とされます(労基法第4条)。

※1 「女性であることを理由として」とは

- ・労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は事業場において女性労働者が一般的・平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由とすることです。



最低賃金

最低賃金制度とは、働くすべての人に、賃金の最低額(最低賃金)を保障する制度です。

使用者が労働者に対して最低賃金額未満の賃金を支払った場合には、最低賃金額との差額を支払わなければなりません。また、仮に最低賃金額より低い賃金額を労働者と使用者の合意の上で定めても、それは最賃法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。

最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金(結婚手当など) ②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など) ③時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金 ④精皆勤手当、通勤手当および家族手当

最低賃金は、年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、また、性や国籍の区別なくすべての労働者に適用されます。

なお、派遣労働者には、派遣元の事業場の所在地にかかわらず、派遣先の最低賃金が保障されます。

最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」があります。

地域別最低賃金	
奈良県最低賃金	時間額 786円 (H29.10.1発効)
特定最低賃金	
奈良県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金	時間額 860円 (H29.12.27発効)
奈良県電子部品・デバイス・電子回路、発電用・送電用・配電用電気機械器具、産業用電気機械器具、民生用電気機械器具製造業最低賃金	時間額 849円 (H29.12.27発効)
奈良県自動車小売業最低賃金	時間額 851円 (H29.12.27発効)
奈良県木材・木製品、家具・装備品製造業最低賃金	日額 6,527円 時間額 816円 (H元.1.25発効)

* 奈良県最低賃金は、県内で働くすべての労働者に適用されます。

* 地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が適用される場合、金額の高い方が適用されます。

奈良労働局長に最低賃金の減額特例許可を受けた場合には、労働能力その他の事情を考慮して定める率を最低賃金額に乗じて得た額を減額した額が適用されます。

対象となる労働者の範囲は以下のとおりです。

①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者(最賃法第7条第1号) ②試の使用期間中の者(最賃法第7条第2号) ③基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者(最賃法第7条第3号) ④軽易な業務に従事する者(最賃法第7条第4号) ⑤断続的労働に従事する者(最賃法第7条第4号)