

賃金支払と計算に関する基礎知識

～自由に取り決める給料と法令で規制を受ける給料のルール～

2019 年 3 月 19 日(火)

アモーレ社会保険労務士事務所

社会保険労務士 みつだ 満田 美奈子

1. 賃金の範囲

賃金の定義（労働基準法第 11 条）

「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、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う」

◇労働の対償…使用者が労働者に支払うすべてのもののうち、使用従属関係の下での労働の報酬として支払うものをいう。

◇「労働の対償」か否かの判断基準

①任意的・恩恵的なもの（例・結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金、退職手当など）

例外→労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確なものは、その支給が使用者の義務とされるため、賃金に該当する。

②福利厚生施設に該当するもの（例・会社の運動施設、浴場施設、生命保険料補助金など）

例外→本来、労働者が負担すべき所得税、社会保険料などを使用者が代わって負担する場合は、賃金に該当する。

③実費弁償的なもの（例・制服、業務遂行に必要な作業用品、出張旅費など）

例外→通勤費（通勤手当）

Q1.社宅の貸与、食事の供与は「賃金」に該当しますか。

・社宅の貸与→

・食事の供与→

Q2.「賃金」を現物で支払うことは可能でしょうか。

面接で即採用。
「給料は働きぶりを見て決める」
って言われたけど、これってあり？

2.賃金支払の5原則

賃金の支払（労働基準法第24条）

「賃金は、**通貨で、直接労働者に、その全額を支払**なければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもの
で支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

賃金は、**毎月一回以上、一定の期日を定めて支払**なければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第89条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない」

① 通貨払いの原則

例外（1）法令又は労働協約に別段の定めがある場合

労働協約に別段の定めがある場合には、通勤手当を通勤定期乗車券で支払う等、賃金を現物で給付することができる。労働協約により現物で支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる。

※注・労使協定で定めても、賃金を現物で支払うことはできない。

（2）確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合

使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払いについて当該労働者の預貯金口座への振込み等の方法によることができる。

※注・労働協約又は労使協定で定めても、賃金を口座振込等の方法により支払うことはできない。（労働者個々の同意が必要）

② 直接払いの原則

例外（1）労働者の使用者（配偶者や子供等）に支払う場合

（2）派遣中の労働者の賃金の支払について、派遣元の使用者からの賃金を派遣先の使用者が手渡すだけの場合

③ 全額払いの原則

例外（1）法令に別段の定めがある場合

一部控除を認める法令には、所得税等の源泉徴収を認める所得税法、保険料の控除を認める健康保険法、厚生年金保険法、労働保険徴収法などがある。

（2）労使協定がある場合

この労使の書面協定には、少なくとも①控除の対象となる具体的な項目、②その項目別に定める控除を行う賃金支払日を記載することが必要とされる。

「購買代金、社宅、寮その他福利厚生施設の費用、社内預金、組合費等、事理明白なものについてのみ、賃金から控除すること認める趣旨」である。

Q3.賃金から振込手数料を控除して口座へ振り込んでもよいでしょうか。

Q4.労働者の不法行為により会社が被った損害を賃金から天引きすることは可能でしょうか。

◇参考◇賃金等の端数処理（昭 63.3.14 基発 150 号）

- 1) 1 か月の賃金支払額（賃金の一部を控除する場合には、控除した額）に 100 円未満の端数が生じた場合、四捨五入して支払うこと
- 2) 1 か月の賃金支払額（賃金の一部を控除する場合には、控除した額）に 1,000 円未満の端数が生じた場合、それを翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと
- 3) 1 時間当たりの賃金額及び割増賃金額に 1 円未満の端数が生じた場合、四捨五入して支払うこと
- 4) 1 か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の割増賃金の総額に 1 円未満の端数が生じた場合に四捨五入して支払うこと
- 5) 1 か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に 1 時間未満の端数がある場合、30 分未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 時間に切り上げること

④ 月 1 回以上払いの原則、⑤ 一定期日払いの原則

例外（1）臨時に支払われる賃金、賞与

（2）賞与に準ずるもので厚生労働省令で定める賃金

◇一定期日…期日が特定され、周期的に到来するものである必要がある。

したがって、「月の 15 日」と暦日を指定する場合、月給について「月の末日」、週給について「金曜日」等とすることは、一定の期日を定めたことになる。

一方、月給制の場合に「毎月第 2 金曜日」とするようにより、ある月では 9 日であったり、ある月では 14 日であったりと、支払日が変動するものは、一定の期日を定めたこととされない。

Q5.賃金支払日が休日に当たる場合、支払日の繰り上げ、繰り下げは可能でしょうか。

3.平均賃金

平均賃金の定義（労働基準法第12条）

「この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十二
二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。

一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間

二 産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間

三 使用者の責めに帰すべき事由によつて休業した期間

四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項（同条第六項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第八項において同じ。）をした期間

五 試みの使用期間

第一項の賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。

賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第一項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

雇入後三箇月に満たない者については、第一項の期間は、雇入後の期間とする。

日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、厚生労働大臣の定める金額を平均賃金とする。

第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによる」

◇平均賃金（原則額）の計算式（銭位未満の端数は切り捨て）

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日以前3か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3か月間の総日数（ ）}}$$

※ 算定事由発生日以前3か月間に、算定事由発生日は_____

◇平均賃金の最低保障額

1) 賃金の全部が日給・時間給・請負給の場合

賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他請負制によって定められた場合には、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60

平均賃金の最低保障額の計算式

$$\text{平均賃金 (最低保障)} = \frac{\text{算定事由発生日以前3か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{算定事由発生日以前3か月間の労働日数}} \times \frac{60}{100}$$

2) 賃金の一部が日給・時間給・請負給の場合

賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合には、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と上記1)の金額の合算額

◇平均賃金を算定すべき事由

算定事由（手当等の内容）	算定事由発生日
① 解雇予告手当…労働基準法第20条 (解雇の予告に代えて支払う手当)	解雇の通告をした日（解雇日を変更した場合であっても当初の通告日）
② 休業手当……労働基準法第26条 (使用者の責めに帰すべき事由による休業中に支払う手当)	休業させた日（2日以上にわたる場合は、最初の日）
③ 年次有給休暇中の賃金…労働基準法第39条 (年次有給休暇を取得した日に支払う賃金)	年次有給休暇を取得した日（2日以上にわたる場合は、最初の日）
④ 災害補償…労働基準法第76条から第82条 (業務上の傷病により休業等をした場合に支払う補償額)	死傷の原因たる事故発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日
⑤ 減給の制裁の限度額…労働基準法第91条 (制裁として、労働者の賃金を減給する場合の限度額)	減給の制裁の意思表示が相手方（労働者）に到達した日

Q6. 次の場合の平均賃金はいくらになるでしょうか。

算定事由発生日：平成31年2月28日、賃金締切日：20日、賃金支払日：当月末日
1か月の給与：30万円、直前3か月間に除外される期間なし

4. 最低賃金

最低賃金（労働基準法第28条）

「賃金の最低基準に関しては、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）の定めるところによる」

最低賃金額（最低賃金法第3条）

「最低賃金額（最低賃金において定める賃金の額をいう。以下同じ。）は、**時間**によつて定めるものとする」

最低賃金の効力（最低賃金法第4条第一項、第二項）

「使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

二 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金に達しない賃金を定めるものは、その部分については**無効**とする。この場合において、無効となった部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす」

最低賃金の減額の特例（最低賃金法第7条）

「使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第四条の規定を適用する。

- 一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 二 試の使用期間中の者
- 三 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者」

◇地域別最低賃金

地域別最低賃金は、すべての労働者（特定最低賃金の適用を受ける者を含む）の賃金の最低限を保障する安全網（セーフティネット）として位置付けられている

県名	平成30年9月30日まで	平成30年10月1日から
石川県	781円	円
富山県	795円	821円
福井県	778円	803円

「最初は時給800円」・・・これってあり？

石川県の最低賃金は？