

# 労働・助成金情報 特急便

第 68 号 (2017 年 10 月)

深川経営労務事務所

社会保険労務士 深川 順次

〒812-0014

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL : 092-409-9257

FAX : 092-409-9258

今回は、人材募集から退職に至るまでの労務管理のポイント第7回目、「賃金のルール」についてです。

## ✚ 賃金の基礎知識

### ➤ 賃金の定義

労働の対価として会社が従業員に支払うすべてを「賃金」といいます。つまり、賃金、給料、手当、賞与そのほかの名称を問わず、労働の対象として会社が従業員に支払うべきものとなります。会社が恩恵的に支払う、結婚祝い金や弔慰金は賃金ではありません。ただし、結婚手当など、就業規則などで支給基準がはっきりしているものは賃金です。支給事由がはっきりしていても、出張に伴う旅費や制服・作業服などの実費で支払ったものは賃金とはなりません。退職金は、就業規則に支給条件などがはっきり記載されている場合は賃金となり、支払い義務が生じます。

### ➤ 賃金支払いの5原則

①通貨払いの原則：通貨で支払うこと。外国の通貨や小切手などで支払うことは認められていません。

②直接払いの原則：直接本人に支払うこと。本来は現金を直接本人手渡すこととなりますが、本人の同意があれば本人名義の金融機関の口座に振り込むことも可能です。現実的には、振り込みによる支払いが一般的です。

③全額払いの原則：分割払いは認められない。賃金は、全額払いが原則ですから、一方的に控除することは認められていません。ただし、税金や社会保険料、住民税など法律で控除が認められているものは除きます。また、欠勤や遅刻、早退など働かなかった時間分の賃金を減額することも認められています。(ノーワーク・ノーペイの原則)。一方、旅行積立金や食事代を給料から勝手に引くことはできません。ただし、会社と従業員の代表者が労使協定を締結しておけば、控除が認められます。

④毎月1回支払いの原則：少なくとも毎月1回以上支払うこと。したがって、年俸制賃金であっても、まとめて年に1回支払うことはできません。

⑤定期日払いの原則：毎月25日など支払期日を特定すること。

### ➤ 最低賃金を守ること

最低賃金法により、賃金を支払うときには正社員やパートなどの雇用形態に関わらず、最低賃金を守る義務があります。最低賃金には「地域別最低賃金」と「産業別最低賃金」があり、毎年見直されます。地域別最低賃金は各都道府県別に決められており、産業別最低賃金は、特定の産業について、地域別最低賃金よりも高い水準にする必要があるものについて決められています。どちらにも該当する場合には、高いほうが最低賃金となります。月給制の場合は、時間額を算出し、最低賃金をクリアしているかチェックします。また、最低賃金には次の賃金は含まれません。①精皆勤手当、通勤手当および家族手当②臨時に支払われる賃金③1月を越える期間ごとに支払われる賃金④時間外労働、休日労働および深夜労働の手当  
平成29年10月1日現在、福岡県の地域別最低賃金は、789円です。

## ✚ 平均賃金

### ➤ 平均賃金とは

過去3か月間の賃金を平均して算出します。平均賃金は次のような場合に使います。①従業員を解雇する場合の解雇予告手当、②会社の都合で休業させる場合の休業手当、③業務災害の場合の災害補償等。

#### 平均賃金の計算方法

##### ●一般のケース

$$\text{①} \frac{\text{3か月に支払われた賃金総額}}{\text{3か月の暦日数}}$$

##### ●時給制や日給制、歩合給制のケース (①と②の高い方を平均賃金とする)

$$\text{②} \frac{\text{3か月に支払われた賃金総額}}{\text{その期間に働いた日数}} \times 60\%$$

※直前の賃金締切日から起算する ※入社3か月に満たない場合は入社後の期間で計算する ※ボーナスなど3か月を超える期間ごとに支払われる賃金、慶弔見舞金など臨時に支払われる賃金は賃金総額から除く ※業務災害による休業、産前産後休暇、会社都合の休業、育児・介護休業、試用期間は賃金総額、暦日数から除く

## ➤ 休業中も賃金を支払わなければならない

労働基準法では、会社の都合で従業員を休ませる場合には、その従業員の平均賃金の6割を従業員に支払うことを義務付けています。1日のうちの一部を働いた場合でも1日分の6割以上を支払う必要があります。休業手当は、通常の賃金支給日に支払います。

## ➤ 歩合給制には一定の保障がある

歩合給制を取り入れている会社では、営業成績によっては、給料が極端に低くなってしまうことがあります。それでは従業員が生活していく上で支障が出ます。そこで、通常の賃金とあまり隔たらない程度の収入を保証することが義務付けられています。保障額は大体の目安として、その従業員の平均賃金の60%程度が妥当と考えられています。

## ✚ 割増賃金

### ➤ 36協定と割増賃金

①法定労働時間で考える：労働基準法では、原則として残業を禁止しています。労使間で36協定を締結して所轄の労働基準監督署に届け出ることによって、初めて残業をさせることができますようになります。なお、所定労働時間が7時間の会社で、1日の法定労働時間である8時間を超えることがない場合は、その範囲内で残業させたとしても、36協定は必要ありません。

②法定労働時間を超えた場合や法定休日に労働させた場合：法定労働時間を超えたり、または休日に労働させる場合に、36協定の締結・届け出が必須となります。36協定を締結・届け出ることによって、合法的に残業や休日労働が認められても、法定労働時間を超えた場合や法定休日に労働させた場合には、別途割増賃金を支払わなければなりません。

③割増率：時間外労働については、時給単価の25%以上、休日労働は35%以上、深夜労働（22時～翌5時）は25%以上となっています。平成22年4月の労働基準法改正により、時間外労働が45時間を超えると25%を超える率（努力義務なので25%としても可）、大企業においては60時間を超えると50%以上と新たな基準が設けられました。ただし、一定の中小企業においては、60時間の割増率について当面の間適用が猶予されています。変形労働時間制などの会社においては、仮に深夜労働時間帯に所定労働時間がある時は、時間外労働は発生しない場合でも、深夜時間に労働した時間は25%が深夜割増となる点に注意します。

基本	時間外労働（1日8時間または週40時間を超える労働） （変形労働時間制の場合は、定めた労働時間を超える労働）	25%以上
	1か月60時間超えの時間外労働（中小企業は除く）	50%以上
	休日労働（4週4日の休日労働）	35%以上
	深夜労働（午後10時～午前5時の労働）	25%以上
重複する	時間外労働＋休日労働（重複はない）	35%以上
	時間外労働＋深夜労働	50%以上
	休日労働＋深夜労働	60%以上
	時間外労働＋休日労働＋深夜労働	60%以上
	1か月60時間を超える時間外労働＋深夜労働	75%以上

### ➤ 割増賃金の計算方法

割増賃金を計算する時、月給制であっても時給単価をベースとして割増率を乗じます。この時間単価に時間外などの労働時間と割増率を乗じて計算します。月給制の時間給は通常の労働時間の賃金として支給される「基本給」と「諸手当」を合わせた金額を、1か月あたりの平均所定労働時間（年間所定労働時間÷12）で割った額が、1時間あたりの単価となります。日給制の時間給は、日給額を1日の所定労働時間で割って求めます。

### ➤ 割増賃金の計算から除外できる手当

割増賃金の基礎単価を計算する際、「諸手当」の中から労働とは直接的な関係が薄いと言える家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当は除外できることとされています。また臨時に支払われた賃金や1か月を超える期間ごとに支払われる賃金も除きます。しかし、住宅手当や家族手当という名称であっても、一律で一定額を支給する場合は除外することはできません。