
第4章

貸金関係

(絶対的 necessary 記載事項 その3)

1 賃金とは

1 賃金の定義

賃金とは、賃金、給料、手当、賞与其他名称のいかんを問わず、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（労基法 11 条）。

ストック・オプション制度（会社役員や従業員に対し、あらかじめ決められた価格で自社株式を購入できる権利を与える制度）から得られる利益は、それが発生する時期及び額ともに労働者の判断に委ねられているため、労働の対償ではなく、労基法 11 条の賃金にはあたりません。ただし、ストック・オプションは労働条件の一部であり、また、労働者に対して当該制度を創設した場合、労基法 89 条 10 号の適用を受けるものであり、就業規則に定める必要があります（平 9.6.1 基発 412 号）。

2 就業規則に定めなければならない賃金に関する事項

賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項に当たります。

就業規則には、会社が支払う全ての賃金を明らかにしておく必要があります。

基本給については、賃金支払区分の別（月給制、日給月給制（定額賃金制の一形態で、月給を定め、欠勤した場合にその日数分だけの賃金を差し引くという形の月給制）、日給制（1日の所定労働時間に対して賃金額が決められるもの）、時間給、出来高給など）も明らかにしておきます。

諸手当も可能な限り、金額または算定基礎となる基本給等に対する率や支給条件を明らかにしておくべきです。ただし、諸手当については、どのような手当を設けるか、その金額などについて、地域や業界での一般的な水準等を勘案しながら、各事業場の実態に応じて個別に検討することとなるでしょう。

なお、出来高払制であっても、労働時間に応じ一定額の賃金を保障することが義務付けられています（労基法第 27 条）。保障額は、法の趣旨からして「常に通常の実収賃金と余りへだたらない程度の収入が保障されるように保障給の額を定めるよう」（昭 63.3.14 基発 150 号）とされており、目安としては、少なくとも平均賃金の 60%程度を保障するのが望ましいでしょう。

3 最低賃金との関係

使用者は最低賃金法に基づき決定される最低賃金額以上の賃金を支払わなければ

なりません。

賃金が最低賃金額以下となっているか否かは、①時間給の場合は、当該時間給を最低賃金額と比較、②日、週又は月によって定められた賃金の場合は、その期間における所定労働時間数で除して時間当たりの額を算出し、最低賃金額と比較して判断します。

なお、最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- (4) 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

(参考) 厚生労働省最低賃金特設サイト

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>



なお、**東京都の最低賃金は、時間額 1,226 円**となっています（令和7年10月3日から）。

4 女性に関する労基法の規定

労基法では、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性との間で差別的取扱いをしてはならないと定められています（労基法第4条）。

2 賃金の支払い等

チェックポイント

- 賃金の支払日が毎月1回以上定められていますか？
- 賃金から税金、社会保険料等以外のものを控除する場合は、労使協定を締結していますか？

1 賃金支払の原則

賃金は原則として、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定期日に支払わなければなりません（労基法24条）。

金融機関への振込みにより賃金を支払う場合は、一定の要件（労働者の同意を得ること、労働者の指定する本人名義の口座に振込まれること、賃金の全額が所定の支払日の午前10時頃までには払い出し得ること等）を満たす必要があります（労基法第7条の2、令4.11.28基発1128第4号）。

なお、令和5年4月より、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動（デジタル払い）が可能となりました（令和4年厚生労働省令第158号）。導入に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表する者との労使協定の締結、就業規則への記載が必要です。また、労働者への説明、個別同意も必要となっています。制度の詳細は以下の厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonusshi/shienjigyoyou/03_00028.html



●賃金の計算期間及び支払日に関する規定例

(賃金の計算期間及び支払日)

第〇条 賃金は、毎月___日に締め切って計算し、翌月___日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

2 前項の計算期間の途中で採用された労働者又は退職した労働者については、月額賃金は当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

2 欠勤等に関する控除

労働者が欠勤、遅刻、早退等をした結果、労働しなかった日・時間については賃金を支払う必要はありませんので、使用者はその日数及び時間数に応じて賃金を減額することも可能です。

ただし、完全月給制を取っている場合には、賃金の減額はできませんので注意しましょう。

●欠勤等の取扱いに関する規定例

(欠勤等の扱い)

第〇条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

2 前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。

(1) 月給の場合

基本給 ÷ 1 か月平均所定労働時間数

(1 か月平均所定労働時間数は第〇条の算式により計算する。)

(2) 日給の場合

基本給 ÷ 1 日の所定労働時間数

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

3 賃金からの控除

賃金からは、税金、社会保険料等法令で定められているものは控除することができます。

しかし、それ以外のものを控除する場合には、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、ないときは労働者の過半数を代表する者との労使協定が必要です。

労働者代表との協定によって賃金から控除できるものは、購買代金、住宅・寮その他の福利厚生施設の費用、各種生命・損害保険の保険料、組合費等内容が明白なものに限ります。

●賃金の支払いと控除に関する規定例

(賃金の支払と控除)

第〇条 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
- ④ 労働者代表との書面による協定により賃金から控除することとした社宅入居料、財形貯蓄の積立金及び組合費

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

4 賃金の非常時払い

労基法では、労働者又はその収入によって生計を維持する者に出産、疾病、災害等の臨時の出費を必要とする事情が生じた場合に、当該労働者は賃金支払日前であっても既往の労働に対する賃金の支払いを請求できることとされています（労基法第25条）。

実際に用いられる例は少ないかもしれませんが、確認用に規定しておくのがよいでしょう。

●賃金の非常時払いに関する規定例

(賃金の非常時払い)

第〇条 労働者又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために労働者から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

- ① やむを得ない事由によって1週間以上帰郷する場合
- ② 結婚又は死亡の場合
- ③ 出産、疾病又は災害の場合
- ④ 退職又は解雇により離職した場合

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

3 割増賃金

チェックポイント

- 法定時間外労働、休日労働、深夜労働について、法定の割増率による割増賃金を支払う規定を定めていますか？
- 月 60 時間を超える時間外労働につき、別途法定の割増率を定めていますか？

1 割増賃金とは

法定労働時間を超えて労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上、深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働させた場合には2割5分以上の割増率で計算した割増賃金をそれぞれ支払わなければなりません（労基法第37条）。

したがって、時間外労働が深夜に及んだ場合には5割以上、休日労働が深夜に及んだ場合には6割以上の割増率で計算した割増賃金をそれぞれ支払わなければなりません。

また、**月60時間を超える時間外労働については、5割以上の割増率で計算した割増賃金を支払わなければなりません**（中小企業については令和5年4月1日から適用）。

なお、労働者に時間外・休日労働をさせる場合には36協定を締結しなければならないことはいまでもありません。

2 いわゆる「法内残業」の取扱い

事業場で定める所定労働時間が法定労働時間よりも短い場合、所定労働時間を超えて法定労働時間に達するまでの時間の労働（いわゆる「法内残業」）に対する賃金については、通常の労働時間の賃金を支払えば労基法違反とはなりません。

ただし、賃金計算の方法が複雑になってしまうことから、労基法を上回る措置として、所定労働時間を超える労働に対して一律に割増賃金を支払う規定としている会社もみられます。

3 割増賃金の算定基礎賃金

割増賃金の基礎となる賃金は、通常の労働時間又は労働日の賃金であり、以下の手当は、算定基礎賃金に算入しないことが法令で認められています（労基法 37 条 5 項、労基則 21 条）。これらの手当を除外するに当たっては、単に名称によるのではなく、その実質によって判断しなければなりません。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当

「住宅に要する費用に応じて算定される手当」をいうものであり、住宅の形態ごとに一律に定額で支給されるもの、住宅以外の要素に応じて定額で支給されるもの、全員一律に定額で支給されているものは、住宅手当にあらず、算定基礎賃金から除外されません（平 11.3.31 基発 170 号）。

- ⑥ 臨時に支払われる賃金
- ⑦ 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金

(参考) 厚生労働省 労働基準関係リーフレット「割増賃金の基礎となる賃金とは？」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>



● 割増賃金に関する規定例

(割増賃金)

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1 か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。

この場合の1 か月は毎月___日を起算日とする。

- ① 時間外労働 4 5 時間以下・・・25%
- ② 時間外労働 4 5 時間超～6 0 時間以下・・・35%
- ③ 時間外労働 6 0 時間超・・・50%
- ④ ③の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間・・・35%（残り 15%の割増賃金は代替休暇に充当する。）

- (2) 1年間の時間外労働の時間数が360時間を超えた部分については、40%とする。この場合の1年は毎年___月___日を起算日とする。
- (3) 時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記(1)及び(2)のいずれにも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

2 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

(1) 時間外労働の割増賃金（※月給制の場合）

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(2) 休日労働の割増賃金（法定休日に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

(3) 深夜労働の割増賃金（午後10時から午前5時までの間に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

前記（ア）労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率は5割以上の率とする必要があり、前記（イ）労働者が代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率は2割5分以上の率とする必要があります。これらは、いずれも就業規則の絶対的必要記載事項である「賃金の決定、計算及び支払の方法」に当たることから、就業規則に記載しなければなりません。

（2）代替休暇の単位

代替休暇の単位は、1日又は半日とされており、労使協定ではその一方又は両方を代替休暇の単位として定める必要があります。

なお、「1日」とは労働者の1日の所定労働時間です。「半日」とはその二分之一をいいますが、「半日」については必ずしも厳密に1日の所定労働時間の二分之一とする必要はないものの、労使協定で当該事業場における「半日」の定義を定めておく必要があります。

（3）代替休暇を与えることができる期間

代替休暇を与えることができる期間については、時間外労働が1か月に60時間を超えたその月の末日の翌日から2か月以内とする必要があります。

4-2 労働者が代替休暇の取得の意向がない場合

労働者に代替休暇の取得の意向がない場合や、労働者の意向が確認できない場合には、60時間超の時間外労働に対して、5割以上の率で計算した割増賃金を、残業が発生した日の属する賃金計算期間の賃金支払日に支払う必要があります。

4-3 割増賃金支払い後に、労働者から代替休暇の取得の意向が示された場合

5割以上の率で計算した割増賃金が支払われた後に、労働者から代替休暇の取得の意向があった場合には、代替休暇を与えることができる期間として労使協定で定めた期間内であっても、労働者は代替休暇を取得できないことを労使協定で定めることもできます。

一方、代替休暇を与えることができる期間として労使協定で定めた期間内であれば労働者は代替休暇を取得できることとし、労働者が実際に代替休暇を取得したときは既に支払われた法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金について精算する、と労使協定で定めることもできます。

4-4 代替休暇の取得の意向があった労働者が、実際には代替休暇を取得しなかった場合

代替休暇の取得の意向があった労働者が、実際には代替休暇を取得しなかった場合は、通常の割増率からの引上げ分を、労働者が代替休暇を取得しないことが確定した日の属する賃金計算期間の賃金支払日に支払う必要があります。

4-5 代替休暇と年次有給休暇との関係

労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日については、正当な手続により労働者が労働義務を免除された日であることから、年次有給休暇の算定の基礎となる全労働日に含まれません。

●代替休暇に関する規定例

(代替休暇)

第〇条 1か月の時間外労働が60時間を超えた労働者に対して、労使協定に基づき、次により代替休暇を与えるものとする。

2 代替休暇を取得できる期間は、直前の賃金締切日の翌日から起算して、翌々月の賃金締切日までの2か月とする。

3 代替休暇は、半日又は1日で与える。この場合の半日とは、午前（__：__～__：__）又は午後（__：__～__：__）のことをいう。

4 代替休暇の時間数は、1か月60時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じた時間数とする。この場合において、換算率とは、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率35%を差し引いた15%とする。また、労働者が代替休暇を取得した場合は、取得した時間数を換算率（15%）で除した時間数については、15%の割増賃金の支払を要しないこととする。

5 代替休暇の時間数が半日又は1日に満たない端数がある場合には、その満たない部分についても有給の休暇とし、半日又は1日の休暇として与えることができる。ただし、前項の割増賃金の支払を要しないこととなる時間の計算においては、代替休暇の時間数を上回って休暇とした部分は算定せず、代替休暇の時間数のみで計算することとする。

6 代替休暇を取得しようとする者は、1か月に60時間を超える時間外労働

を行った月の賃金締切日の翌日から 5 日以内に、会社に申し出ることとする。代替休暇取得日は、労働者の意向を踏まえ決定することとする。

7 会社は、前項の申出があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される割増賃金額を除いた部分を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から 2 か月以内に取得がなされなかった場合には、取得がなされないことが確定した月に係る賃金支払日に残りの 15%の割増賃金を支払うこととする。

8 会社は、第6項に定める期間内に申出がなかった場合は、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、第6項に定める期間内に申出を行わなかった労働者から、第2項に定める代替休暇を取得できる期間内に改めて代替休暇の取得の申出があった場合には、会社の承認により、代替休暇を与えることができる。この場合、代替休暇の取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を精算するものとする。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

5 1年単位の変形労働時間制におけるにおける割増賃金の精算

1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、入社等により対象期間の途中から対象となった労働者や退職等により対象期間の途中で対象でなくなった労働者がいる場合であって、当該労働者に対し、対象期間中実際に労働させた期間を平均して1週40時間を超えて労働させた場合、1週40時間を超えて働かせた分について割増賃金を支払わなければなりません。

● 1年単位の変形労働時間制における割増賃金の精算に関する規定例

(1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算)

第〇条 1年単位の変形労働時間制の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者に対しては、その労働者が労働した期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた時間（前条の規定による割増賃金を支払った時間を除く。）については、前条の時間外労働についての割増賃金の算式中の割増率を0.25として計算した割増賃金を支払う。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

6 割増率引上げの努力義務

1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの36協定を締結する必要があります（P55参照）。

特別条項付きの36協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めることとされていますが（労基則第17条）、

- ① その率は法定割増賃金率（2割5分）を超える率とするよう努めること
 - ② 月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするよう努めること
- とされています（平成30年厚生労働省告示第323号）。

なお、前述のとおり月60時間超の時間外労働については、使用者は5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

4 休暇等の賃金

チェックポイント

- 労働者が年次有給休暇を取得した場合の賃金の支払方法を定めていますか？
- その他の休暇・休業等についての賃金の取扱いを定めていますか？

1 年次有給休暇についての賃金

労働者が年次有給休暇を取得した場合の賃金は、

- ① 平均賃金
- ② 所定労働時間働いたときに支払われる通常の賃金
- ③ 健康保険法第40条第1項に定める標準報酬月額¹の30分の1に相当する額（1の位は四捨五入）

※③については労働者代表との書面による協定が必要

のいずれかの方法で支払わなければならない、いずれの方法で支払うのかを就業規則等に定めなければなりません（労基法第39条第9項）。

2 その他の休暇・休業についての賃金

産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間、子の看護等休暇期間及び介護休業期間などの法令で定められている休暇・休業等や、慶弔休暇、病気休暇、退職などの使用者が任意に定めた休暇等の期間を無給とするか有給とするかについては、各事業場において決め、就業規則に定めてください。

また、有給とする場合は、例えば「通常の賃金を支払う」、「基本給の〇〇%を支払う」とするなど、できるだけ具体的に定めてください。

3 平均賃金とは

平均賃金とは、原則として、算定事由の発生した日の直前3か月の賃金総額をその3ヶ月間の総日数（歴日数）で除した金額を指します。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することとされています（労基法第12条）。

平均賃金は、上記の年次有給休暇取得時の賃金のほか、①解雇予告手当、②休業手当、③休業補償等の災害補償、④減給制裁の制限など、労働基準法等で定められている手当等の額を算定するときなどの基準としても使われます。

(1) 平均賃金の算定において除外するもの

次の期間がある場合は、その日数及び賃金額は算定の期間および賃金総額から除きます。

- ① 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
- ② 産前産後の休業した期間
- ③ 使用者の責に帰すべき事由によって休業した期間
- ④ 育児・介護休業期間
- ⑤ 試用期間

また、次の賃金についても賃金総額から除きます。

- ① 臨時に支払われた賃金（私傷病手当、結婚手当、退職金、加療見舞金等、臨時的・突発的な事由に基づいて支払われるもの、又は支給事由の発生が不確定で、且つまれに発生するもの）
- ② 3か月を超える期間毎に支払われる賃金（半期毎の賞与など。賞与であっても3か月毎に支払われる場合は参入されます）
- ③ 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

(2) 最低保障額

賃金が日額や出来高給で決められ労働日数が少ない場合には、最低保障として、総額を労働日数で除した6割に当たる額が高い場合にはその額が適用されます。

●休暇等の賃金に関する規定例

(休暇等の賃金)

第〇条 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支払う。

2 第〇条から第〇条までに規定する休暇又は休業の期間は、無給 / 通常の賃金を支払うこととする。

3 第〇条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない（__か月までは__割を支給する）。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

5 休業手当

チェックポイント

- 会社都合により、労働者を休業させた場合の休業手当の規定を定めていますか？

労働基準法上は、**会社側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により、所定労働日に労働者を休業させた場合には、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（労基法第26条）。

1日の所定労働時間の一部のみ会社側の都合で休業させた場合についても、現実に就労した時間に対して支払われる賃金はその日1日分の平均賃金の60%に満たないときは、その差額を支払わなければなりません。

●会社都合による休業の場合の賃金に関する規定例

（臨時休業の賃金）

第〇条 会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1日のうちの一部を休業させた場合にあつては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】

6 昇給

昇給に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項に当たります。
昇給期間などの昇給の条件をできるだけ具体的に定めておきましょう。

●昇給に関する規定例

(昇給)

- 第〇条 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年___月___日をもって行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、行わないことがある。
- 2 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。
- 3 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

【厚生労働省「モデル就業規則」より】