

第3章 賃金に関する基準

3.1 労働法で保護される賃金の範囲

労働者は、働いて得た賃金によって自分や家族の生活を支えています。ですから、賃金は労働条件の中でも最も重要なものであるといえます。

賃金の額や支払方法は、労働契約や労働協約・就業規則、またはその一部である賃金規定に基づいて決められます。一定の期間ごとに賃金を引き上げる「定期昇給制度」が定められている場合もあります。

日本では「春闘」といって、同じ時期に多くの労働組合が一斉に賃金引き上げの交渉を行います。これは賃金制度全体の改善に関わるものであり、定期昇給とは異なります。春闘の結果は新聞等でも報道され、労働組合のない会社の賃金にも波及します。

一方、使用者が最低限守らなければならない基準については法律で定められています。

労働基準法は、賃金の定義を、「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」としています（労働基準法第11条）。

賞与（ボーナス）や退職金については、必ず支払わなければならないという法律上の規定はありませんが、判例では、就業規則その他によって支給基準が明らかにされており、使用者に支給義務がある場合、退職金も賃金にあたり、労働基準法による保護の対象となるとされています。

なお、賃金の時効は3年（2020年3月31日以前は2年）、退職金の時効は5年となっています。

3.2 最低賃金の保障

そもそも労働者の賃金が低すぎでは生活することができません。このようなことがないように、**最低賃金法**では、使用者が労働者を働かせたときに支払わなければならない賃金の最低額を定めています。

最低賃金は、都道府県ごとに決められていますが、企業の本社がある都道府県ではなく、それぞれの事業場がある都道府県ごとに定められた額が適用されます。また、派遣労働者の場合は、実際に働いている派遣先事業所の所在地の最低賃金が適用されますので、注意が必要です。

最低賃金には、都内の全産業に適用される「東京都最低賃金」と、特定の産業に適用される「特定（産業別）最低賃金」があります。

令和4年6月現在、東京都の最低賃金は**時間額 1,041 円**であり、全ての労働者とその使用者に適用されます。東京都で設定されている特定（産業別）最低賃金が、現在、東京都最低賃金を下回っているため、最低賃金法に基づき、当該特定（産業別）最低賃金対象事業場についても、金額が上位の東京都最低賃金が適用されています。

◆東京都の最低賃金

地域	金額	効力発効日	備考
東京都	1,041 円	2021.10.1	東京都全域の事業場で働くパートタイム労働者、臨時、アルバイト等を含むすべての労働者に適用される。

◆東京都で設定されている特定（産業別）最低賃金の種類

①自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空機・同附属品製造業、②業務用機械器具、電気機械器具、情報通信機械器具、時計・同部分品、眼鏡製造業、③はん用機械器具、生産用機械器具製造業、④鉄鋼業

◆最低賃金の計算から除外される賃金

最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当や時間外労働、休日労働及び深夜勤労働の手当（定額としてあらかじめ定めている場合も含む）、臨時に支払われる賃金などは含まれません。また、賃金が時間給以外で定められている場合は、その賃金を時間あたりの金額に換算して、最低賃金（時間額）と比較します。

〈比較の例：月給制の場合〉

$$\frac{\text{月給額}}{\text{年間総所定労働時間} \div 12 \text{ か月}} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

※月給額には所定時間外労働賃金（いわゆる残業代）は含まれません。

◆近県の地域別最低賃金

地域	金額	効力発効日	備考
埼玉県	956円	2021.10.1	神奈川県以外の県については、一部の産業で特定（産業別）最低賃金が適用されている。
千葉県	953円	2021.10.1	
神奈川県	1,040円	2021.10.1	

3.3 賃金支払いの5原則

労働基準法では賃金の支払いについて次の5つの原則を定めています（労働基準法第24条）。

①通貨払いの原則

賃金は、法令又は労働協約で別に定めがある場合を除き、通貨で支払わなければなりません。口座振込みによって賃金を支払う場合には、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り込むこと、賃金の全額が所定の支払日の午前10時頃までには引き出せること等）を満たしていなければなりません。

②直接払いの原則

賃金は、労働者本人に支払わなければなりません。労働者が未成年者の場合も、親や後見人に支払ったり、代理人に支払うことはできません。

③全額払いの原則

賃金から、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの以外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か、それがいない場合は労働者の過半数を代表する者との間に、労使協定を結んでおくことが必要です。

④毎月1回以上払いの原則

賞与などの臨時的に支払われるものを除き、賃金は毎月1回以上、支払わなければなりません。

⑤一定期日払いの原則

賞与などの臨時的に支払われるものを除き、賃金は期日を決めて支払わなければなりません。

◆労働者の損害賠償責任について

労働基準法は「損害賠償の予定」を禁じていますが、労働者が故意または過失により、実際に会社に損害を与えた場合には、その損害を賠償する義務が生じることがあります。

しかし、会社は労働者の働きによって利益を上げており、危険責任の原則（業務遂行上のミスから生じる損害は、労働者を指揮命令する立場である使用者が負担すべきであるという考え方）もあることから、業務上のリスクを全て労働者に負わせるのは不公平です。

判例では、損害の全額を労働者に負担させることは適当でないと判断しています。具体的には、労働者本人の責任の程度、違法性の程度、会社が教育訓練や保険加入など損害発生の防止措置をとっていたかなどの事情を考慮して、労働者が負担すべき賠償額が判断されます（茨石事件 最一小判昭51・7・8）。

また、労働者に損害賠償義務がある場合でも、会社が一方的に給料から賠償額を天引きすることは、賃金の全額払いの原則（労働基準法第24条）に違反する行為となります。

3-4 休業手当と平均賃金

会社の経営難や一時的な資材の不足などにより、「会社に来てもらっても仕事がない」などとして、会社側の都合により仕事を休むことになった場合、賃金はどうなるのでしょうか。

このような場合、労働者の生活を守るための最低基準として、労働基準法では、使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合、使用者は1日あたり平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならないと定めています（労働基準法第26条）。ここでいう休業とは、一日の労働時間の一部についての休業や、社員全員ではなく、特定の労働者を指定した休職も含まれるとされています。

◆「使用者の責に帰すべき事由」の考え方

一般的には、使用者の故意、過失よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むとされています。

不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たりません。ただし、ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

例えば、海外の取引先が感染症の影響を受け事業を休止したことに伴って、会社が事業を休止した場合でも、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断されることとなります。

また、感染症の影響により労働者を休業させる場合でも、自宅

勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能であるにもかかわらず、その実施を十分検討しないなど、休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

◆平均賃金の計算

休業手当を算出する際に用いられる**平均賃金**とは、原則として、直前3か月の賃金総額を3か月間の総日数（暦日数）で除した金額を指します（労働基準法第12条）。なお、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割にあたる額の方が高い場合にはその額が適用されます。

平均賃金は、①解雇予告手当、②休業手当、③年次有給休暇の賃金、④休業補償等の災害補償、⑤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になっています。

3.5 制裁と減給

労働者が、職場規律あるいは企業秩序を乱した場合に、使用者がその労働者を罰することを**制裁**といいます。制裁には、口頭注意や始末書提出などの比較的軽いものから懲戒解雇にいたるまで、程度に応じて数種類定めていることが多いようです。労働契約法第15条では、使用者が労働者を懲戒する場合において、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして当該懲戒は無効とするとしています。

制裁のうち、労働者が規律違反したことを理由に賃金の一部を減額することを**減給**といいます。例えば、遅刻や早退をしたときに、実際に仕事をしなかった時間に対する賃金の減額を超えて、ペナルティとして賃金を減額することは、制裁としての減給にあたります。

減給の制裁について就業規則で定めるときには、減給する事案1回について、減給総額が平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、事案が複数回生じた場合であっても、個々の減給の総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはなりません（労働基準法第91条）。

これを超えて、どうしても減給する必要がある場合には、その次の賃金支払期間まで減給を先送りしなければならないとされています。

3.6 賃金（労働債権）の保護

会社の経営が悪化すると、賃金の支払いが遅れたり、全く支払われなくなる場合があります。また、会社そのものが倒産してしまうこともあります。そのような場合に、賃金や退職金はどうなるのでしょうか。

会社に対して、労働者が賃金や退職金として請求できる権利を**労働債権（賃金債権）**といいます。労働債権については、労働法や民法で一定の保護が加えられています。

例えば民法では、労働債権については、会社の財産から、他の債権者より優先して弁済を受ける権利である**先取特権**が認められています。また、会社が倒産した場合の労働債権の取扱いは、倒産手続の種類により、それぞれの異なる法律によって優先的取扱いを受けることができます。

◆未払賃金の立替払制度

しかし、すでに会社の財産が何もないという状況では、賃金の確保が困難であるのが現実です。

そこで、**賃確法（賃金の支払の確保等に関する法律）**では、企業の倒産に伴って、賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を、国（独立行政法人労働者健康安全機構）が事業主に代わって支払う**未払賃金の立替払制度**を定めています。

なお、この制度を利用しても未払賃金が全額支払われるわけではありませんし、労働者の未払賃金の全てが、この制度の対象となるわけではありませんので注意しましょう。

◆立替払を受けられる人

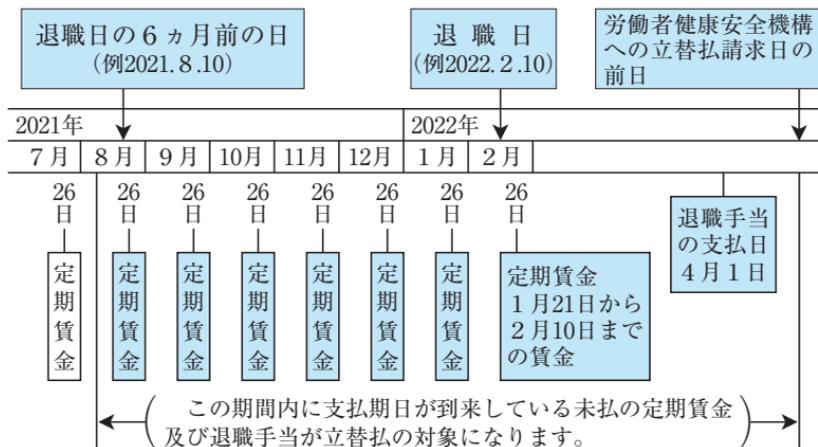
立替払の対象となるのは、次の二つの条件を満たす労働者です。

- (1) 1年以上にわたって事業活動を行ってきた企業に労働者として雇用されていたが、企業の倒産に伴い退職し、2万円以上の未払賃金が残っている者。
- (2) 裁判所に対する破産等の申立日（破産等の場合）又は労働基準監督署長に対する倒産の事実についての認定申請日（事実上の倒産の場合）の6か月前の日から2年の間に、当該企業を退職した者。

◆立替払の対象となる未払賃金

立替払の対象となる未払賃金とは、退職日の6か月前の日から労働者健康安全機構に対する立替払請求の日の前日までの間に支払期日が到来している「定期賃金」及び「退職手当」であって、未払となっているものです。

〈例〉定期賃金締切日が毎月20日、支払期日が毎月26日の場合



◆立替払を受けられる額

立替払を受けられる額は、未払賃金総額の100分の80の金額です。ただし、立替払の対象となる未払賃金の総額には限度額が設けられていますので、未払賃金の総額が限度額を超えるときはこの限度額の100分の80が、立替払の上限額となります。

退職時の年齢	未払賃金の限度額	立替払の上限額
45歳以上	370万円	370×0.8 296万円
30歳以上45歳未満	220万円	220×0.8 176万円
30歳未満	110万円	110×0.8 88万円

◆立替払の請求手続き

法律上の倒産（破産、特別清算、民事再生、会社更生）の場合は、破産管財人等に対して、倒産の事実等の証明を申請します。証明が得られなかった事項については、労働基準監督署長に確認を申請します。

事実上の倒産の場合は、中小企業であって、事業活動が停止し、再開する見込みがなく、賃金支払能力がないことについて、労働基準監督署長に認定を申請します。

さらに、未払賃金の額等について、法律上の倒産の場合には破産管財人等による証明を、事実上の倒産の場合には労働基準監督署長による確認を受けたいうえで、独立行政法人労働者健康安全機構に立替払の請求を行うことになります。

請求は、破産手続開始の決定等がなされた日又は監督署長による事実上の倒産の認定日から2年以内に行う必要があります。