

II 工资

1 支付工资的原则

劳动基准法中所指的工资是用人单位对劳动者所应该支付的所有劳动报酬，不论其名称是叫工资、薪水、补贴、津贴还是加班费或奖金等等(第11条)。

用人单位在签订劳动合同时，必须发给劳动者有关工资事项的书面材料(第15条)。

为了使工资确实交付予劳动者，劳动基准法中规定了如下支付工资的原则(第24条)。

- ① 除法令、劳动协约中有规定的之外，必须以货币支付。
- ② 必须直接支付给本人。
- ③ 必须支付全额，除了税金、社会保险费以及劳资协约中有规定的之外，不得扣除。
- ④ 除了奖金等临时的报酬以外，必须每月一次以上，按规定的日期支付。

2 工资的保障和最低工资

因为工资对劳动者的生活来说是极为重要的，所以劳动基准法对有关工资的保障作了如下规定：

- ① 因为用人单位方面的原因而停工时，必须支付平均工资的60%以上的停工补贴(第26条)。
- ② 采用计件付酬制、包工制时，必须按照劳动时间保障一定金额的工资(第27条)。
- ③ 当劳动者要求支付工资作为生病、受灾等紧急情况的费用时，即使还不到发工资的日期，也必须支付其劳动所应得的工资(第25条)。

II 賃金

1 賃金支払いの原則

労働基準法では、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います(第11条)。

使用者は、労働契約の締結の際に、労働者に対して賃金に関する事項は書面に記載して渡す必要があります(第15条)。

そして、賃金が労働者の手に確実に渡るように、賃金の支払いについての原則を次のように定めています(第24条)。

- ① 法令や労働協約で定めがある場合を除いて、通貨で支払わなければならない。
- ② 直接本人に支払わなければならない。
- ③ 全額を支払わなければならない。税金や社会保険料、労使協定を結んでいるもの以外は控除できない。
- ④ 賞与など臨時のもの以外は、毎月1回以上、決まった日に支払わなければならない。

2 賃金の保障と最低賃金

賃金は労働者の生活にとって最も重要なものですから、労働基準法では賃金の保障について次のようなことを定めています。

- ① 使用者の都合で休業した場合は、平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければならない(第26条)。
- ② 出来高払制、請負制の場合は、労働時間に応じて一定額の賃金を保障しなければならない(第27条)。
- ③ 労働者が、病気、災害など非常の場合の費用に充てるために請求した場合は、支払い期日前であっても、働いた分の賃金を支払わなければならない(第25条)。

- ④ 不得以低于最低工资法所定的最低工资雇用劳动者(第28条)。2025年10月3日之后东京都的最低工资额为:(1小时)1,226日元。另外按不同产业分别定有最低工资。
- ⑤ 对工资索取权的期限为3年, 退职补贴的索取权为5年, 若期限内不申请, 索取权将过期作废(第115条、附则第143条)。

3 减薪制裁

为了维护工作秩序, 有些工作单位除了从工资里扣除迟到、缺勤部分的金额以外, 还降低工资作为制裁。

此时, 用人单位必须在就业规则里列入有关减薪制裁的条款。

对于在就业规则里列入减薪制裁条款的问题, 劳动基准法规定可减少的上限额如下(第91条)。

- ① 一次的减额上限为平均日工资的2分之1
- ② 减薪总额上限为一次支付期工资总额的10分之1

4 用人单位破产领不到工资时

当用人单位破产劳动者领不到工资时, 国家设有代为垫付工资的制度。即“有关确保支付工资的法律(确保工资法)”。

(1) 适用对象

- ① 作为劳动者受雇于经营1年以上的企业, 因破产退职领不到应得工资的人。但是, 拖欠工资总额不足2万日元时, 不接受垫付。
- ② 从向法院申报破产之日(“破产等情况”), 或者从向劳动基准监督署长提出有关破产事实认定申请日期(“实际上已破产的情况”)的6个月前起计算, 为期2年, 在这2年中退职的人

- ④ 最低賃金法の定める最低賃金未満では労働者を使用することはできない(第28条)。

2025年10月3日以降の東京都の最低賃金は、(時間額)1,226円です。この他に産業別最低賃金が定められています。

- ⑤ 賃金の請求権は3年間、退職手当の請求権は5年間行わない場合においては時効によって消滅する(第115条、附則第143条)。

3 減給の制裁

遅刻や欠勤をした時間分の賃金を差し引くのは違って、会社が職場の秩序を守るために制裁として減給することがあります。

このような場合、会社は減給の制裁について就業規則に定めておく必要があります。

減給の制裁を就業規則で定める場合は、減給できる限度額が次のように定められています(第91条)。

- ① 1回の額が平均賃金の1日分の2分の1
- ② 総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1

4 会社が倒産し賃金が支払われないとき

会社が倒産したため労働者の賃金が未払いになったとき、国が立替払する制度があります。「賃金の支払の確保等に関する法律(賃確法)」です。

(1) 立替払を受けることができる人

- ① 1年以上営業してきた企業に労働者として雇用されてきて、倒産に伴い退職し、未払賃金がある人。ただし、未払賃金の総額が2万円未満の場合は、立替払を受けられません。
- 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年の間に退職した人

“实际上已破产”是指虽未办理破产手续，但已经得到劳动基准监督署署长的认定，确认了该用人单位已经停止营业，并无重新开业的可能性，也无支付工资能力的情况。其对象只限于中小企业。

(2) 拖欠工资可垫付的范围

- ① 从退职日的6个月前开始，到申请垫付之日的前1天为止，在此期间支付期已过而未领到的工资、退职金属于规定对象。奖金、解雇预告补贴不在此范围。
- ② 代为垫付的限额为拖欠工资金额的80%，上限额列表如下：

| 退职日的年龄 | 拖欠工资的限额 | 代为垫付上限额 |
|------------|---------|---------|
| 45岁以上 | 370万日元 | 296万日元 |
| 30岁以上45岁未満 | 220万日元 | 176万日元 |
| 30岁未満 | 110万日元 | 88万日元 |

有关申请垫付工资的具体手续，请向劳动基准监督署咨询。

5 年薪制

年薪制是指用人单位通过对劳动者的能力、工作成果、发展前途进行综合评价，来决定1年工资总额的工资制度。

年薪制也必须支付加班费。如果年薪里面已包括一定的加班费，必须写明详细内容。如(包括年薪〇〇日元、加班费××日元等)，否则用人单位有义务另付加班费。另外，劳动者实际工作结果超过了事先规定的加班费范围，用人单位必须追加支付不足部分的加班费。

「事実上の倒産」とは、破産等の手続きはとられていないが、事実上、営業が停止していて、再開の見込みがなく、賃金支払能力がないと労働基準監督署長が認定した場合で、中小企業のみが対象になります。

(2) 立替払の対象となる未払賃金

- ① 退職日の6か月前の日から、立替払請求日の前日までに支払期日が到来している未払の賃金、退職金が対象となります。賞与、解雇予告手当は対象になりません。
- ② 立替払の限度額は、未払賃金の額の80%で、次の表のとおり上限があります。

| 退職日の年齢 | 未払賃金の限度額 | 立替払の上限额 |
|------------|----------|---------|
| 45歳以上 | 370万円 | 296万円 |
| 30歳以上45歳未満 | 220万円 | 176万円 |
| 30歳未満 | 110万円 | 88万円 |

立替払の請求手続については、労働基準監督署にお問い合わせください。

5 年俸制

年俸制とは、会社が、労働者の能力や仕事の成果、将来への期待などを総合的に評価して、1年間の総賃金を取り決める賃金制度です。

年俸制でも、残業代は支払わなければなりません。一定の金額を割増賃金分として含んだ年俸額であるならば、その内訳(年俸〇〇円、割増賃金分××円など)を明示していなければ、使用者は、別途、支払う義務が生じます。また、労働者が実際に働いた結果、事前に決められた割増賃金分を超えて働いた場合には、使用者は、割増賃金の不足分を追加して支払わなければなりません。