

社員を一人でも雇用したら  
知っておいていただきたい労務管理の基礎知識

④賃金

2023年12月29日（金）

社労士・行政書士イノキュウ  
井上久社会保険労務士・行政書士事務所  
井上 久

# 自己紹介・略歴

名前 井上 久 (いのうえ ひさし)  
生年月日 1955年(昭和30年)11月25日生(68歳)  
住所 〒168-0072 東京都杉並区高井戸東2-23-8  
事業所 井上久社会保険労務士・行政書士事務所  
電話番号等 電話・FAX 03-5370-4764 携帯 090-6483-3612  
メールアドレス inokyuu1125@yahoo.co.jp  
ホームページ: <http://www.inokyuu1125.jp>  
フェイスブック: <https://www.facebook.com/hisashi.inoue.54/>

1978年3月 慶應大学卒業  
1978年(昭和53年)4月 日本火災海上保険株式会社(現 損害保険ジャパン株式会社)入社  
2004年8月~2008年3月 日本興亜損保 神奈川支店長  
2017年4月 損害保険ジャパン株式会社 「本社お客さま相談室」総括主幹  
2021年3月 損害保険ジャパン株式会社 65歳定年退職  
2021年4月 井上久社会保険労務士・行政書士事務所開業、

現在に至る

# 社員を一人でも雇用したら 知っておいていただきたい労務管理の基礎知識

- ①労働法の基礎知識
- ②雇用形態の多様化と法律
- ③募集・採用から配転・出向・転籍・解雇・退職まで
- ④賃金
- ⑤労働時間・休憩・休日・休暇など
- ⑥労働保険・社会保険

## ④賃金

### 1. 賃金とは その定義は？

#### ・賃金の範囲はどこまで？

労働基準法の「賃金」とは、労働の対償（対価）として使用者が労働者に支払うものです。名称の如何は問いません。出張旅費などは「賃金」に該当しません。退職金は、支給基準などが就業規則などで定められている場合は「賃金」に当たります。

現物支給（社宅の貸与・食事の供与も含む）やその都度恩恵的に支給する慶弔見舞金は、原則として賃金に当たりません。

## ①貸金となるもの

- ・月次に支払う通常の給与（手当を含む）
- ・就業規則に定められた内容で支払った次のもの  
退職金、慶弔見舞金
- ・賞与
- ・会社が労働者負担分の社会保険料を支払う場合はその分
- ・休業手当

## ②賃金とならないもの

- ・ 就業規則に定めがない次のもの（会社がその都度恩恵的に支給）  
退職金、慶弔見舞金
- ・ 福利厚生施設（社宅、保養所など）
- ・ 制服、作業服
- ・ 出張手当、出張旅費
- ・ 解雇予告手当

## 2. 最低賃金法

### ・最低賃金とは？

「最低賃金法」は、賃金の低い労働者について、職業の種類や地域に応じた賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図ることを目的としています。最低額に満たない賃金を定めた場合は、その部分は無効となり最低賃金額と同額の定めをしたものとみなします。

・ 2023年度最低賃金	東京都	1, 113円
	神奈川県	1, 112円

最低賃金は、労働者の大事な権利ですから、たとえ労働者が同意したとしても、それより低い賃金での契約は認められません。その契約は法律によって無効となり、最低賃金額と同額の契約をしたものとみなされます。したがって「最低賃金との差額×働いた時間分」を後から請求することができます。



### 3. 賃金の支払い

- ・賃金支払5原則とは何？

賃金は、労働者とその家族の生活を支える収入ですから、労働者が安心して働くためには、定められた賃金が支給日に確実に支払われなければなりません。そのため労働基準法は、賃金の支払いを確実なものとするために、次の5つの厳格な原則をさだめています。

## ①通貨払い

(原則) 現金で支払われなければならない

(例外) 労働者の同意があれば、賃金の口座振込みによる支払いおよび退職金の銀行振出小切手などによる支払いが認められます。

## ②直接払い

(原則) 本人に直接支払われなければならない。

(例外) 本人が病気などで受け取れない場合には、配偶者などの「使者」に支払うことが認められます。

## ③全額払い

(原則) 全額を支払わなければならない。

(例外) 法令により定められた税金や社会保険料など、労使協定により定められた福利厚生費・社内貯金などは控除できます。

#### ④毎月1回以上払い

(原則) 毎月1回以上支払わなければならない。

(例外) 臨時に支払われる賃金や賞与その他これに準ずるもので命令で定めるものは除かれます。

#### ⑤一定期日払い

(原則) 給料日は必ず特定しなければならない。

(例外) 賃金の支払い日が休日に該当する場合、就業規則などによってその前後の日を支払日とすることができます。

## 4. 平均賃金、休業手当

### ・平均賃金とは？

#### (1) 平均賃金

「平均賃金」（労働基準法12条）は、解雇予告手当・休業手当など一定の手当や減給処分、休業補償の算定をするときの基準となるものです。基本的な算出法は次のとおりです。

平均賃金 = 3カ月間に支払われた賃金総額 / 3カ月間の総日数

〈計算例：7月に算出〉

直前の4～6月分の賃金がいずれも30万円だったとすると、賃金総額は  $30 + 30 + 30 = 90$  万円となります。総日数は3カ月間の総暦日数の91日になるので、平均賃金は  $90 \text{万円} \div 91 \text{日} = 9890 \text{円} 10 \text{銭}$ （銭未満切捨て）となります。

ただし、平均賃金には最低保障があり（労働基準法12条1項ただし書き）、次の金額を下回ってはなりません。

①賃金が、労働した日・時間によって算定され、または出来高払制その他の請負制によって定められた場合は、賃金の総額をその期間中の労働した日数で除した金額の6割

②賃金の一部が、月・週その他一定の期間によって定められている場合は、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との合計額

※算定期間から除外されるもの（労働基準法12条3項）

業務上の疾病による休業期間、産前・産後の休業期間、使用者の責めに帰すべき事由による休業期間、育児・介護休業期間、試用期間など

※賃金総額から除外されるもの（労働基準法12条4項）

臨時に支払われた賃金（退職金など）、3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）、現物支給（法令・労働協約の定めによるものを除く）など

※休業手当

休業手当は、使用者の責めに帰すべき事由で労働者を休業させたときに支払うもので、平均賃金の6割以上と定められています。

- ・遅刻・欠勤時の賃金控除はどう計算すればよい？

労働者の労務の提供がない場合は、使用者は賃金を支払う義務はなく、労働者は賃金を請求する権利を持たないという考え方のことを「ノーワーク・ノーペイの原則」といいます。たとえば、30分遅刻した場合は、その30分の不就労部分については賃金を支払わないというものです。ただし、ノーワーク・ノーペイの原則を適用して、遅刻・早退や欠勤に対する賃金控除を行うには、その旨を就業規則に定めておく必要があります（月給制の場合は日給月給制を採用）。

## 〈※月給制〉

月給制とは、1ヵ月単位で賃金を決定することをいいます。1ヵ月の労働日数や労働時間数などに関係なく、さらに遅刻・早退や欠勤などの不就業部分も賃金を一切控除しないで、1ヵ月分全額を支払うタイプを「完全月給制」というのに対して、不就業部分の賃金を控除して支払うタイプを「日給月給制」といいます。

賃金控除する場合の時間単価は、一般的に次のように算定します。



## 〈賃金控除時間単価の一般的な算定式（月給の場合）〉

賃金が月給で定められている場合の1時間当たり単価の計算は、月額を1ヵ月における所定労働時間で割ることになります。しかし、所定労働日数は月によって異なりますので、一般的には、次のとおり1年間を平均して1ヵ月の平均所定労働時間数を算出して、これで月額を割ります。

1ヵ月平均所定労働時間数 =  $(365 - \text{年間総休日日数}) \div 12 \times 1$   
日の所定労働時間数

1年間は原則として暦年です。ただし、就業規則に定めがあれば4月から3月などの1年間とすることができます。

時間単価 =  $\text{賃金の算定基礎額（賃金総額 - 除外手当）} / 1 \text{ヵ月平均所定労働時間数}$

単価の端数処理については、労働者の不利にならないように配慮した方がよいので、賃金控除の単価の場合は、その計算過程で1ヵ月平均所定労働時間数の端数を切り上げるか、時間単価の端数を切り捨てる例が多く見られます（賃金控除の場合）。

## 〈賃金控除時間単価の算定例（月給の場合）〉

基本給月額25万0,000円、職務手当2万0,000円、調整手当2万0,000円、精勤手当8,000円、家族手当1万2,000円、通勤手当1万5,000円の月額合計32万5,000円の場合の算定は次のとおりです。

①年間休日105日、1日の所定労働時間7時間のケースを当てはめると  
 $(365 - 105) \div 12 \times 7 = 151.7$ 時間（小数点第2位以下切上げ）が1ヵ月の所定労働時間数となります。

②賃金控除時の計算基礎となる賃金月額は、32万5,000円－（除外手当の精勤手当8,000円＋家族手当1万2,000円＋通勤手当1万5,000円）＝29万0,000円となりますから、次のとおり時間単価を算定します。

$29万0,000円 \div 151.7時間 = 1,911円$ （円未満切捨て）

※除外する手当については、特に法令上の定めはありませんが、労働者に不利にならないように配慮した方がよいので、一般的には職務に関係しない手当は除外する例が多く見られます。

※算定例では、1ヵ月平均所定労働時間数の端数切上げと、時間単価の端数切捨て両方を行なっています。

## 5. 割増賃金

「割増賃金」とは、次の場合に支払いが義務づけられているものです。

- ①時間外労働→法定労働時間を超える時間外労働には25%以上の割増賃金。1ヵ月に60時間を超える時間外労働には50%以上
  - ②休日労働→法定休日に労働した場合には35%以上の割増賃金
  - ③深夜労働→午後10時から午前5時までの時間帯に労働した場合には25%以上の割増賃金
- ※時間外労働と深夜労働が重複した場合には50%以上の割増率（25% + 25%）
- ※休日労働と深夜労働が重複した場合には60%以上の割増率（35% + 25%）

・ 残業の割増賃金はどう計算すればよい？

※割増賃金の算定基礎から除外されるもの（労働基準法施行規則21条）

家族手当・通勤手当・別居手当・子女教育手当・住宅手当・臨時に支払われた賃金・1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

## 〈時間外割増賃金の計算式（月給の場合）〉

割増賃金の算定基礎額（賃金総額－上記の法定除外賃金）÷（年を平均した）1ヵ月平均所定労働時間数×その月の時間外労働時間数×割増率

※時間給制の場合：「時間給×割増率」、日給制の場合：「日給÷1日当たりの所定労働時間数×割増率

## 〈時間外割増率の算定例（月給の場合）〉

基本給月額25万0,000円、職務手当2万0,000円、調整手当2万0,000円、精勤手当8,000円、家族手当1万2,000円、通勤手当1万5,000円の月給合計32万5,000円の支給を受けた労働者が、1ヵ月30時間の時間外労働を行った場合の算定は次のとおりです。



- ①年間休日105日、1日の所定労働時間7時間のケースを当てはめると  
 $(365 - 105) \div 12 \times 7 = 151.6$  時間（小数点第2位以下切捨て）が1ヵ月の労働時間数となります。
- ②時間外手当の計算基礎となる賃金月額は、32万5,000円－（除外賃金の家族手当1万2,000円＋通勤手当1万5,000円）＝29万8,000円となりますから、次のとおり割増賃金を計算します。
- $29万8,000円 \div 151.6時間 \times 1.25 \times 30時間 = 7万3,714円$ （円未満切上げ）

単価の端数処理については、労働者に不利にならないようにする必要があります。割増賃金の場合は、その計算過程で1ヵ月平均所定労働時間数の端数を切り捨てるか。時間単価の端数を切り上げます。上記の算定例では、1ヵ月平均所定労働時間数の端数切捨てと、時間単価の端数切上げの両方を行なっています。

## 〈1ヵ月60時間を超える時間外労働の割増賃金〉

1ヵ月に60時間を超える時間外労働⇒法定割増賃金率が25%から50%に引き上げ

なお、割増賃金率の引き上げは、時間外労働が対象であり、休日労働（35%）と深夜労働（25%）の割増賃金率は変更ありません。

## 6. 賞与、退職金

賞与や退職金は、法律上規定されているものではなく、必ず支給されるものではありません。しかし、就業規則（賃金規定・退職金規定）や労働契約書で支給基準などが定められている場合は、これらは賃金の一部として支給義務が生じます。

## (1) 賞与

賞与は、勤務時間に対する直接的な対価ではなく、会社の裁量に委ねられていますが、主として夏季と年末の賞与が支給されることが一般的になっています。賞与の性格は次のとおりです。

### 〈賞与の性格〉

定義⇒定期または臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額があらかじめ確定されていないもの

支給義務と請求権⇒就業規則（賃金規定・賞与規定を含む）・労働契約書などで支給基準が定められている場合は、賃金の一部として、その支給義務および請求権が生じる

・賞与の対象者限定は？「支給日在籍要件」を設けることの可否は？

したがって、賞与は、労務の提供があれば使用者からその対価として必ず支給される賃金とは異なり、賞与は支給するか否か、支給するとするとしてどのような条件のもとで支給するかは、すべて当事者間の契約（就業規則・労働契約書など）によって決まるものと解されます。法令の強行規定や公序良俗に反しない限り、就業規則で自由に定めることができるということです。

支給日に在籍していないと賞与を支給しないという支給日在籍要件は、公序良俗（民法90条）に反するかが問題になることがあります。支給日前の退職希望者が、賞与をもらいたいがために退職を遅らざるを得ず、退職の自由を制限するのではないかということです。

しかし、支給日在籍要件は、退職そのものを制限するものではなく、労働者に退職日決定の自由は残されています。支給日在籍要件は、将来の勤務を期待し、賞与受給資格者の範囲を明解にするという点では合理性があり、公序良俗に反するものではないと考えられます。判例も支給日在籍要件を有効としています。（大和銀行事件 最高裁一小昭57.10.7判決）。

## (2) 退職金

退職金は賞与と同じく、勤務時間に対する直接的な対価ではなく、会社の裁量に委ねられています。このような考え方からすると、退職金を支給するか否か、支給するとしたらどのような条件のもとで支給するかは。法令の強行規定や公序良俗に反しない限り、就業規則などで自由に定めることができると解されます。



・退職金の減額・不支給を行うにはどうすればよい？

懲戒解雇が有効である場合に、退職金を減額・不支給とできるかについては、裁判例によると、懲戒解雇が有効であるからといって一律に退職金を減額・不支給とすることはできないが、以下のように一定の要件を満たしている場合には、減額・不支給とすることも認められています（日本高圧瓦斯工業事件 大阪高裁 昭59.11.29判決）。

- ①懲戒解雇がなされた場合は退職金を減額・不支給とする旨、就業規則・退職金規定に明示されていて、懲戒解雇の時点で有効であること
- ②懲戒解雇となった事由が著しく信義に反し、永年にわたる功労をなくするような程度であること

退職金の減額・不支給を行うことは、就業規則などにある減額・不支給の理由規程が、合理的で社会的にも相当なものであれば有効だと解されます。もちろん理由のない減額・不支給は許されないので、「承諾なく退職した者には退職金は支払わない」といった規定は無効と判断される可能性が高いといえます。

合理的か否かは、その必要性和労働者の被る不利益の双方を勘案して判断されます。退職金規定などで「懲戒解雇の場合は、退職金を全額不支給とする」旨の規定がある場合であっても、実際に退職金の全額を不支給とするには、永年にわたる功労をまったくなくするような懲戒解雇事由（著しい不正行為、暴行・横領などの刑事事件に該当する行為など）があることが必要です。

また、同業他社への転職や同種事業の開業（いわゆる競業）による退職金の減額・不支給が有効かどうかは、次の要件などから総合的に判断されますが、必要最低限のものであることが求められます（フォセコ・ジャパン・リミテッド事件 奈良地裁 昭 45.10.23 判決）。

- ①競業が禁止される期間
- ②競業が禁止される場所的範囲
- ③制限の対象となる職種の範囲
- ④代償の有無

## 7. 減給処分

減給処分（制裁）とは、労働者に科せられる懲戒処分の一つで、その労働者が受けるべき賃金の中から一定額を差し引くことを言います。

減給額があまりにも多額になると、労働者の生活を脅かすことになるので、法律はその限度を定めています。

- ①懲戒事由が1回の場合には、減給できるのはその労働者の平均賃金の1日分の50%まで
- ②賃金の支払い期間中にいくつかの懲戒事由が重なった場合には、賃金総額の10%まで

## 8. 未払賃金の立替払い制度

会社が倒産して 一定の期間内に退職した労働者に対して、賃金や退職金の未払いがあった場合、その一部を労働者健康福祉機構が事業主に代わって立替払いしてくれる制度です。

### (1) 事業主の要件

- ①その事業が労災保険の適用事業に該当すること
- ②1年以上その事業を行っていたこと
- ③破産宣告を受けるなど一定の倒産事由に該当すること（中小企業事業主については、事業場の倒産であると労働基準監督署長が認定したこと）

## (2) 労働者の要件

- ①破産手続開始等の申立日または労働基準監督署への認定申請日の6ヵ月前の日から2年の間に退職していること
- ②退職日から6ヵ月前以降に賃金、退職金に未払があること

立替払いの対象となる未払賃金は、退職日の6ヵ月前から労働者健康福祉機構への立替払い請求日の前日までに支払期日が来ている賃金総額の8割です。ただし、未払い賃金総額には退職時の労働者の年齢によって、下表のように限度額が設けられています。

退職日の年齢	未払賃金の限度額	立替払いの上限額
45歳以上	370万円	296万円
30歳以上45歳未満	320万円	176万円
30歳未満	110万円	88万円

問合せ先、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署です。

## 〈ポイント〉

- ・ 賃金支払いの5原則を理解し遵守することが大切です。
- ・ 時間外労働や休日労働に対する割増賃金の支払いに留意が必要です。
- ・ 退職金や賞与などは、就業規則などで定めがなければ支給されるとは限りません。



## 〈現場からのクエスチョン〉

- ・ 賃金から振込手数料を控除してもよいか？ ⇒ 不可、全額払いの原則
- ・ 遅刻3回で欠勤1回とみなして賃金を控除するという規則は有効か？ ⇒ 不可。10分×3回は1日分の賃金にならない
- ・ 社員が多重債務で金融業者から会社に請求があった場合はどう対応すればよいのか？ ⇒ 本人への直接払いの原則ルール
- ・ 賃金の消滅時効は何年なのか？退職金の消滅時効は何年なのか？ ⇒ 2年間
- ・ 年棒制の場合、時間外労働や休日労働をしても割増賃金は支払わなくてよいのか？ ⇒ 「年棒の中にどの位の残業代が含まれているのかによる。

- ・ 午前半休して午後から出社して終業時間後に残業した場合の割増賃金はどうか？
  - ⇒ 1日8時間越えていなければ、支払わなくとOK
  - ⇒ 1日8時間を超えていれば、支払わなければならない。
- ・ 有給休暇を取得した場合の賞与計算上の欠勤扱いは有効なのか？
  - ⇒ 有効ではない。

# 何でもご遠慮なくご相談ください。

社労士・行政書士イノキュウ

井上久社会保険労務士・行政書士事務所

特定社会保険労務士・特定行政書士

井上 久

電話番号 090-6483-3612

ホームページ イノキュウ⇒検索

フェイスブック イノキュウ⇒検索

ユーチューブ イノキュウ⇒検索

## 杉並区で交通事故相談なら 相談無料 社労士・行政書士イノキユウ

イノキユウは井上久のニックネームです。

### こんなお悩みはありませんか？

- 保険会社の担当者が言っていることは正しいのをお知らせを知りたい
- 保険会社の担当者に対し、どのように対応したいのをお知らせを知りたい
- 弁護士に相談したいが、いくらかかるかわからないので相談できない



### あなたのお悩み、井上久社会保険労務士・行政書士事務所へお任せください！



井上久です。  
お気軽にご相談ください

こんにちは、井上久社会保険労務士・行政書士事務所の井上久です。サイトへのご訪問、ありがとうございます。

杉並区で交通事故相談なら、社労士・行政書士イノキユウへどうぞ。交通事故相談、クレーム対応、就業規則の作成、障害年金の請求支援、相続手続代行・遺言書作成等を行う社会保険労務士、行政書士事務所です。

「本気・本音・本物」のアドバイスをさせていただきます。お気軽にご相談ください。

[代表者あいさつはこちらへ](#)

### お気軽にお問合せください



お電話でのお問合せ・相談予約

**090-6483-3612**

フォームでのお問合せ・相談予約は24時間受け付けております。お気軽にご連絡ください。

[お問合せ・ご相談フォーム](#)

### 新着情報・お知らせ

2021/02/19

ホームページを公開しました

2021/02/18

「サービスのご案内」ページを更新しました

2021/02/17

「事務所概要」ページを作成しました

[トップページ](#)

[選ばれる理由](#)

[サービスのご案内](#)

[交通事故相談](#)

[クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[就業規則の作成及び見直し](#)

### お問い合わせ・パンフレット（三つ折りチラシ）請求フォーム

以下のフォームに必要事項をご記入の上、「送信する」ボタンをクリックしてください。

お名前 <b>必須</b>	<input type="text"/> <small>(例：山田太郎)</small>
電話番号	<input type="text"/> <small>(例：090-0000-0000)</small>
メールアドレス <b>必須</b>	<input type="text"/> <small>(例：sample@yamadaho.jp)</small>
ご質問はこうらへどうぞ <b>必須</b>	<input type="text"/>

問合せをする

※次の画面が出るまで、4～5秒お待ちください。  
続けて2回押さないようお願いいたします。

[トップページはこちらへ](#)

[サービスのご案内はこちらへ](#)

[トップページ](#)

[選ばれる理由](#)

[サービスのご案内](#)

[交通事故相談](#)

[クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[就業規則の作成及び見直し](#)

[相続手続代行・遺言書原案作成](#)

[障害年金の請求支援・助成金の申請支援](#)

[イノキユウサポートクラブ](#)

[サービスの流れ](#)

[お客様の声](#)

[事例紹介](#)

[事例紹介①](#)

[事例紹介②](#)

[事例紹介③](#)

[よくあるご質問](#)

[事務所概要](#)

[代表者あいさつ](#)

[お役立ち情報](#)

[お問合せ・パンフレット請求](#)