

1-2 賃金

- ✓ 賃金の支払いについてのルールはありますか？
- ✓ 法で定めた労働時間を超えて働いた場合や休日に働いた場合の賃金は通常と一緒ですか？

- ◎ 賃金支払いの5つの原則を理解しましょう。
- ◎ 時間外労働や法定休日労働に対しては、必ず割増賃金が支払われます。

賃金とは

- 賃金、給料はもちろん、各種の手当、賞与、退職金など、名称にかかわらず、労働の対価として使用者が支払う全てのものをいいます。休業手当(7ページ参照)も、賃金とみなされます。

賃金支払いの5原則

■ 通貨払い

賃金は必ず現金で支払います。小切手や現物での賃金支払いは認められていません。労働者の同意があれば、労働者の指定する預貯金口座や電子マネー口座に振り込むことができます。

■ 直接払い

賃金は必ず本人に支払います。未成年者や障害者であっても、その保護者に支払うことは認められていません。

■ 全額払い

賃金は必ず全額を支払います。使用者が一方的に、控除・相殺することはできません。所得税、住民税、雇用保険料(25ページ参照)、厚生年金保険料(28ページ参照)、健康保険料(20ページ参照)は、法に定めがあるため、控除されます。

法に定めのないものを控除する場合は、労使協定が必要です。

■ 毎月1回以上払い

賃金は必ず毎月1回以上支払います。年俸制の場合でも、毎月定期払いする必要があります。

■ 一定期日払い

賃金は必ず毎月同じ日(週払いの場合は同じ曜日)に支払います。例えば「毎月第3木曜日」のように、月によって支払日の変動することは認められていません。支払日が休日の場合は、その前後の日に支払われます(なお、あらかじめ定める必要があります。)

最低賃金

神奈川県最低賃金 時間額 **1,279円**
(令和8年10月1日改定)

- 使用者が労働者に支払うべき最低限の賃金額(時間額)です。都道府県ごとに定められる「地域別最低賃金」と、特定の産業に定められる「特定最低賃金(産業別最低賃金)」があります。
- 最低賃金より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとされます。
- 最低賃金には、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、所定労働時間を超える労働に対して支払われる賃金などは含みません。

割増賃金

- 使用者は、次の場合、割増賃金の支払いが義務付けられています。

㊦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か月60時間を超える時間外労働には、50%以上の割増賃金

㊧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

㊨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(㊨)が重なった場合、50%(25%+25%)以上の割増率。

なお、1か月60時間を超える時間外労働が深夜労働(㊨)と重なった場合には、75%(50%+25%)以上の割増率。

* 休日労働(㊧)と深夜労働(㊨)が重なった場合、60%(35%+25%)以上の割増率

休業手当

- 使用者の責めに帰すべき事由で、労働者を休業させた場合には、使用者はその労働者に対して平均賃金(下記参照)の6割以上の休業手当を支払う必要があります。

- 使用者の責めに帰すべき事由には、資材不足・事業場の設備の欠陥など経営上の理由、使用の故意・過失による場合など広く含みます。ただし、天災地変などの不可抗力による場合は含みません。

平均賃金

- 平均賃金は、休業手当のほか、年次有給休暇取得時の賃金、労災保険の休業(補償)給付(19ページ参照)、解雇予告手当(24ページ参照)など、一定の手当や補償の算定をするときの基準となるものです。

平均賃金 = 3か月間に支払われた賃金総額(㊦) ÷ 3か月間の総暦日数(㊩)

* 日給、時間給、出来高制の場合、一定の最低保障額が定められています。

< 算定期間(㊩)、賃金総額(㊦)の両方から除外されるもの >

業務上の傷病による休業期間、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、試みの使用期間

< 賃金総額(㊦)から除外されるもの >

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

【コラム】 女性活躍推進法の改正～情報公開義務が101人以上の企業へ拡大～

女性活躍推進法に基づき、これまで301人以上の企業に義務付けられていた「男女の賃金の差異」の公表について、令和8年4月1日より101人以上の企業へも義務化されました。さらに、「女性管理職比率の公表」も新たに必須項目となり、対象企業は速やかな開示対応(年1回以上)が求められます。(37ページ参照)

賃金に関する関係機関・相談先

☎ 労働基準監督署(48ページ)

☎ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(48ページ)