弁護士 山下江の
実務に役立つ企業法務の基礎
第48回

労働法制について（6）

「賃金」「賞与」「就業規則」「労使協定」

賃金支払いの5原則

使用者が労働者に対し賃金を支払うに当たっては、次の5つの原則を守る必要があります。

①通貨払い（商品などの現物支給は禁止です）
②直接払い（代理人や親などへの支払は禁止です）
③全額払い（ただし所得税や社会保険料等天引きは可）
④毎月1回以上支払い
⑤定期日払い（毎月決められた日に支払うことです。定期日以外にも臨時に支払うことは問題ありません）

その他の賃金に関する規制

主要な点は以下のとおりです。

・男女同一賃金の原則。労働者が女性であることを理由として差別的取扱をしてはなりません。
・前借金相殺の禁止。使用者は、労働者に対する前貸の債権と賃金を相殺することはできません。ただし、労働者の任意の合意があれば問題ありません。
・割増賃金。すでに時間外労働の項目にて説明しました。
・休業中の手当。使用者の責任で休業する場合においては、労働者に平均賃金の60％以上の手当を支払わねばなりません。
・減給処分の制限。処分1回の額は賃金1日分の半分、総額は月10％が限度となります。
・最低賃金。地域別（各都道府県）と産業別の最低賃金が法定されており、不足分は無効となります。
・差押禁止。税金等を控除した手取金額の4分の3か21万円のいずれか低い金額は差押えが禁止されています。

賞与

賃金と異なり、賞与は、会社に支払義務はありません。業績によって変動するものであり、慣行や社内の規則にて定めるのが一般的です。

就業規則

常時10人以上の労働者を雇用している会社には法律上の作成義務があり、労働基準監督署に届出しなければなりません。労働条件、賃金、人事、服務規律、教育訓練、安全衛生・労災、福利厚生などに関する事項を記載します。これは、使用者と労働者との間の契約事項になりますので、使用者（会社）も従業員も、ともに遵守しなければなりません。

10人未満の会社には法律上の作成義務はありませんが、企業の安定した発展のためには作成することが望ましいと思います。

就業規則には記載されていないが職場において生じている事態について労使ともが認めている状況を「慣行」と言いますが、これも就業規則と同様に効力を持ちますので注意が必要です。

就業規則の変更

労働者の労働条件を有利に変更する場合は問題ありませんが、不利にする場合（「不利益変更」といいます）には問題です。

使用者は、変更後の就業規則の内容を労働者に周知させ、かつ、同変更が合理的であることが必要です。「合理的」の判断基準は以下のとおりです。

①労働者の受ける不利益の程度
②労働条件の変更の必要性
③変更後の就業規則の内容の相当性
④労働組合等との交渉の状況
⑥その他就業規則の変更に係る事情

労使協定・労働協約

労使協定は、労働者の過半数で組織されている労働組合か全体の労働者の過半数を代表する者と使用者（会社）との契約であり労働者全員に適用されます。労働協約は使用者と労働組合との間の契約であり当該労働組合員に適用されます。

山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office
広島弁護士会所属
☑契約書 ☑債権回収 ☑労務問題など
企業法務専門サイトあります
http://www.hiroshima-kigyo.com 山下江 検索

H25.11 撮影
予約電話受付 7～24時
相談予約専用 フリーダイヤル 携帯・PHS OK
なやみよまるく 0120-7834-09
◆債務整理、交通事故：相談料￥0-、着手金￥0-
◆相談料：30分 5,000円（税別）
広島最大級！「親切な相談・適切な解決」をモットーに、機動力と総合力で企業トラブルを解決
〒730-0012 広島市中区上八丁堀4-27上八丁堀ビル703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江