

就業規則の ABC Scene:14 「賃金」 その5

▶ 賃金支払い方法は誤解が生まれないよう明確に規定

(賃金の計算期間及び支払日)

第46条 賃金は、毎月___日に締め切って計算し、翌月___日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

2 前項の計算期間の途中で採用された労働者又は退職した労働者については、月額賃金は当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

(賃金の支払と控除)

第47条 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
- ④ 労働者代表との書面による協定により賃金から控除することとした社宅入居料、財形貯蓄の積立金及び組合費

(賃金の非常時払い)

第48条 労働者又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために労働者から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

- ① やむを得ない事由によって1週間以上帰郷する場合
- ② 結婚又は死亡の場合
- ③ 出産、疾病又は災害の場合
- ④ 退職又は解雇により離職した場合

(昇給)

第49条 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年___月___日をもって行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、行わないことがある。

2 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。

3 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(賞与)

第50条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
___月___日から___月___日まで	___月___日
___月___日から___月___日まで	___月___日

2 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

- 賃金は、**労基法24条2項**の規定に基づき、毎月一回以上、一定の日の「支払い日」を決めて支払うことが必要です。「モデル規則」46条では、それに従って、「支払い日」と給与計算のべを行う「締め切り日」を規定しています。
- 「締め切り日」と「支払い日」をどう設定するかは、使用者が自由に定めることができますが、給与計算の事務等も考慮して、「15日べの25日支払い」とか、「末日べの翌月15日支払い」とかの例が見られます。また、外資系では、「末日べの末日支払い」が多いとされていますし、公務員では、「末日べの16日(17日)支払い」とする例もあります。
- また、支払い日が休日になる場合の取扱いについても、規定しておくことが必要です。一般的には、「その前日に繰り上げて支払う」といったように「繰り上げ」支払いとする場合が多いですが、休日が連続する場合に何日まで「繰り上げ」するかについても、規定しておくことになります。
- さらに、月の途中で採用した場合や退職した場合の、その月の給与計算の方法についても「日割で計算する」といったように規定しておく必要があります。

○次に、「モデル規則」47条では、**労基法24条1項**の規定に基づき、賃金を「直接」労働者に対して、「通貨」（現金）で「全額」を支払うことを定めています。これが原則なのですが、今や現金支給している会社は見られなくなり、ほとんどが金融機関への口座振込となりました。ただ、口座振込とする場合には、**労基則7条2項**の規定により、労働者の「同意」が必要とされていますので、それについても規定しておくこととなります。

○所得税、住民税等の法令に基づき賃金から控除されるものとして、①源泉所得税 ②住民税 ③労働社会保険料の被保険者負担分があります。また、労働者代表との協定（労使協定）を締結することによって控除できることになるものとして、④購買代金 ⑤社宅使用料等福利厚生費用 ⑥生命保険・損害保険料 ⑦財形貯蓄積立金 ⑧組合費等がありますので、これらについて規定しておくこととなります。

○なお、令和5（2023）年4月から「給与のデジタル払い」が可能となりました。

この新しい支払い方式を導入するためには、

- ① 労働者代表との協定（労使協定）の締結
- ② 就業規則への規定
- ③ 労働者から個別同意の確認

が必要となります。

○「給与のデジタル払い」について「就業規則」に規定する場合には、「モデル規則」47条2項の次に「前項について、労働者が同意した場合には、会社が定める範囲で労働者が選択した指定資金移動業者の口座への資金移動により賃金を支払う」といった内容の規定を追加することとなります。

○「モデル規則」48条は、**労基法25条**に規定する「賃金の非常時払い」についての規定で、**労基法施行規則9条各号**に定める非常時払いを行う場合を定めています。

このうち、①から③までは施行規則どおりですが、④として特に「退職又は解雇により離職した場合」を定めています。

- よくある誤解が賃金の「前借り」との関係です。「前借り」はいわば労働者の「借金」ですので、労働の有無には関係なく、使用者としてもこれに応じる義務はありません。一方「非常時払い」は労働者から請求があった場合に、使用者の支払い義務が生じることに注意が必要です。

- 「賃金の非常時払いの支払期日」については、法律上の規定はありませんが、「請求の趣旨に応じて遅滞なく支払うこととする」といった内容を追加することがあります。

- ここでいう「既往の労働」に対するものとは、既に労務を提供し支払い義務が発生しているものの、未だ支払日を迎えていない未払いのものに限られます。従業員の労働が発生した日から、従業員より請求があった日までの労働日数に対して、**労基法施行規則 19 条各号**が規定する方法による「日割計算」で行うこととなります。

- 「賞与」が非常時払いの対象になるかについては、「既往の労働」に対する金額の算定が可能かどうかで判断することになります。就業規則で「賞与の金額は基本給の2か月分とする」と規定されている場合は「既往の労働」に対する金額を算定できるため、非常時払いの対象となることがあります。
一方、「モデル規則」50条のように、「会社の業績等を勘案して支給する」などと規定されている場合は「既往の労働」に対する金額を算定することは難しく、非常時払いの対象に含めることはできないとされています。
また、「退職金」については、退職して初めて請求権が発生する性格のため、非常時払いの対象とはされていません。

- 「モデル規則」49条の「昇給」については、就業規則の絶対的・必要記載事項になりますので、昇給時期、昇給方法、昇給額等昇給の条件を定める必要があります。

- 「モデル規則」50条の「賞与」は、会社として必ず支給しなくてはならないものではありませんが、相対的・必要記載事項とされていますので、支給する場合には、就業規則に、支給対象時期、算定基礎、査定対象期間、支払方法等を規定しておかなくてはなりません。

- 「年2回」というように支給日を定めてしまうと、会社としてはその日に支払う義務が生じることとなりますので、「モデル規則」のように「会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により」支給しないことがある旨を定めておく必要があります。

- よく問題になるのが、支払い基準日の「在籍要件」です。その日に在籍していない者に支払わないとすることに問題はありません。

- また、パートやアルバイトなどの非正規雇用労働者に対して、「賞与」を支給するかどうかは、使用者の自由な判断によりますが、「同一労働同一賃金」の考え方によれば、仕事の責任や職務内容が正社員と同じであれば、「賞与」も同じように支給しなければならないとされます。「支給しない」あるいは「正規職員と差を設ける」場合には、「賞与」の趣旨を明確にしておく必要があります。

- 例えば、「賞与は、従業員の長期勤続に対する意欲の促進及び生活の安定、福利厚生を促進することにより、有能な従業員の獲得、定着を図るため」といった賞与支給の趣旨を明確に定める方法があります。