

基礎から確認ワークルール(3) －賃金の基礎知識－

本号は「基礎から確認ワークルール」第3回目です。

第3回目では、雇用契約における労働の対価であって、労働条件のうちで最も重要な「賃金」に関する基礎知識をご紹介します。

賃金の基礎知識

- Q 1. 当診療所では、何年も従業員の給与額を見直しておらず、パート出勤で事務作業の補助をしてもらっている職員Aの時給は、ずっと750円のままです。
Aからとくに不満は出ていませんが、給与額の見直しをしていないことにつき、何か問題はあるでしょうか。
- A. 賃金額は、使用者と労働者とで取り決めるのが原則ですが、いかに合意があっても下回ってはならない最低額が定められており、これを「最低賃金」といいます。
この最低賃金額は、都道府県ごとに定められ(「地域別最低賃金」。他に、特定の産業に適用される「特定最低賃金」があります。)、北海道における最低賃金額は810円(平成29年10月1日効力発生)となっています。
設問におけるAの賃金額は、北海道における最低賃金額を下回っていますので、少なくとも最低賃金額以上の賃金額に改める必要があります。
- Q 2. 当診療所では、近隣同規模の診療所と比べて基本給を高めを設定したことから、その分、賞与も退職金もありません。賞与や退職金は、過去に支払いをしたこともありませんし、契約書や就業規則においても何も記載していません。しかし、隣のB診療所で賞与が増額になったことを聞いた一部の従業員は、自分たちにも賞与や退職金が支払われるべきだと求めてきています。どのように対応すればよいでしょうか。
- A. 賞与や退職金については、就業規則、労働契約等によって、それを支給することおよびその支給基準が定められているような場合には「賃金」となり、使用者は労働者に対して支払い義務を負います。
他方、就業規則等によっても支払う根拠が一切ない場合、または、支給するか否か、支給するとしていかなる基準で支給するかがもっぱら使用者の裁量に委ねられている場合には「賃金」には該当せず、使用者は労働者に対して支払い義務を負わないということになります。
設問の場合、賞与や退職金につき支払い義務を負う根拠がないことから、「賃金」に該当せず、従業員らの求めに応じて支払う義務はないことになります。もっとも、隣のB診療所との関係で従業員に不満が生じているようですので、現在の給与額や賃金体系が適切かを確認し再検討したうえで、従業員と話し合いをしてみるのがよいと考えます。
- Q 3. 当法人では、退職金について「懲戒解雇の場合は支給しない」旨、退職金規程で定めています。
この規程に従い、懲戒解雇となった従業員に対しては例外なく退職金を一切支給しないつもりですが、問題はないでしょうか。
- A. 退職金の功労報償的な性格からすれば、懲戒解雇の場合に退職金の一部または全部不支給とすることには合理性が認められます。他方、退職金には賃金の後払い的な性格もあり、この性格を重視すれば、懲戒解雇の場合に全て退職金を不支給とする取扱いには問題があるということになります。
裁判例でも、懲戒解雇の場合に規程に従って退職金全額を不支給としたケースで、懲戒解雇の有効性を認めながらも「退職金全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要」として、全額不支給とすることを認めず、本来の退職金支給額の3割を支払うよう命じた例があります。
設問においても、懲戒解雇となる全ての場合に、退職金を全額不支給とするかについては慎重に判断しなければなりません。

Q 4. 賃金の支払い方法として、以下のような方法を考えているが、問題はないでしょうか。

(1) 通勤手当については通勤経路3ヵ月分の定期券額面の3分の1(1ヵ月分)に相当する額を毎月支給することが就業規則で定められています。

3ヵ月に1回定期券現物を支給すれば、通勤手当を現金で支払わなくてもよいでしょうか。

(2) 給料日に欠勤する予定の従業員Cは、給料をC名義の口座に振り込む代わりに、同僚のDに渡してほしいと話しています。Cの給料をDに渡してしまってもよいのでしょうか。

(3) 従業員Eは経理を担当していましたが、小口現金から5万円を使い込んでいたことが判明し、E本人もそれを認めています。

返済の方法について、Eとはまだ話していませんが、今月Eに支給する給料から、使い込み分の5万円を引いて支払ってしまおうと考えています。

(4) 当診療所では、毎月の給料支払い日を決めておらず、月の初め頃に支払うときもあれば、月の終わり頃に支払うときもあります。月に1回は必ず支払っているので問題はないと思っていますが、このままでよいでしょうか。

A. この設問に関しては、賃金の支払いに関する4つの原則が重要です。

(1) 賃金は、「通貨」で支払わなければならないという原則があります(通貨払いの原則)。

設問(1)では、現金(通貨)で支払うこととされている通勤手当を、現物(定期券)で支給しようとするものであり、この原則に反します。もし、定期券で支給する場合には、労働組合との労働協約でその旨定める必要がありますので、注意が必要です。

なお、一般的に広く行われている口座振込みについては、「現金」そのものによる支給ではありませんが、労働者の同意など一定の要件を満たせば、この原則に反しないこととされています。

(2) 賃金は、直接労働者に支払わなければならないという原則があります(直接払いの原則)。

したがって、親権者やその他法定代理人、賃金受領の委任を受けた代理人への支払いはいずれもこの原則の違反となってしまいます。

設問(2)でも、たとえC本人がDを代理人にすると話していても、Dに支払ってはならず、直接Cに支払うべきです。

(3) 賃金は、その全額を支払わなければならないという原則があります(全額払いの原則)(なお、源泉徴収などは「法令に別段の定めがある場合」として控除が認められています)。

この原則との関係で問題となるのが、使用者が一方的に行う「相殺」であり、使用者が労働者に対して何らかの債権(請求権)をもっている場合でも、その債権と賃金債権とを一方的に相殺することは全額払いの原則に反し、許されないこととなります。

設問(3)においても、Eが5万円分の使い込みを認め、それを返済することまで決まっていたとしても、一方的に給料から「相殺」してはいけません。他方、一方的な相殺ではなく相殺「合意」であれば、この原則に反しないとされていますので、Eと5万円の返済方法について話し合い、Eが給料から差し引くことに真摯に合意した場合であれば、給料から5万円を引くことは可能です。

(4) 賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません(毎月1回以上一定期日払いの原則)。

設問(4)では、一定の期日を定めているとはいえませんので、これを定めなければなりません(例えば、毎月25日を支給日とするなど)。

以上

本コーナーでは、今後取り上げて欲しいテーマについて会員の皆さま方のご意見をお待ちしております。下記宛先にメール・Fax・郵送にてお寄せください。

弁護士法人矢吹法律事務所

E-mail: jim@yabuki-law.jp

札幌市中央区南1条西12丁目322番地

FAX: 011-271-0564