Ｅ－1. 未払賃金･退職金の請求

【問】　経営が思わしくないために賃金の支払が遅れることが続いたので、会社を１年前に辞めました。退職金と２か月分の給料が未払いですが、電話をしても社長は口約束だけで、なかなか支払ってくれません。この賃金などを支払ってもらうには、どうしたらいいでしょうか。

【答】　労働基準法では、使用者は、労働者が退職の場合に労働者から請求があった場合は、所定の支払日にかかわらず７日以内に賃金を支払うほか、積立金、保証金、貯蓄その他名称のいかんを問わず労働者の権利に属する金品を返還しなければならないことになっています。ただし、退職金については、就業規則などで支払時期が定められている場合には、その期日に支払えばよいとされています。

退職金以外の賃金の請求権は３年間、退職金の請求権は５年間行わない場合は、時効によって消滅します。

請求しても支払いがされない場合には、賃金の不払いで労働基準監督署への申告、簡易裁判所への支払督促の申立、または地方裁判所への労働審判の申立などを行う方法があります。

また、円満な解決を援助する「あっせん」制度（当事者の言い分を聞きながらお互いの合意点を見出し解決を図る方法）もご利用になれます。

【解説】　未払い賃金・退職金に対する具体的な対応は、以下のようになります。

① 証拠を集めて請求の額を確定し、使用者に請求すること

未払い賃金・退職金の根拠や金額の裏付けとなるような資料を早急に収集・保管してください。具体的な資料としては、就業規則（賃金規定、退職金規定等）、労働契約書、給与支給明細書、離職票、退職証明書、タイムカード、業務記録（手帳に書いた就労の記録などでも可）などです。

資料に基づき請求額を確定してから、使用者に対し賃金等を支払ってほしいと交渉したり、文書（内容証明など）で請求を正式に行ってください。

また、使用者に未払債権の内容と金額に関する「未払労働債権確認書」（未払い賃金の確認書）を作成してもらうことも大切です。これは、法的手段や立替払制度を利用する場合に使用できるからです。

② 労働基準監督署への申告

賃金・退職金の未払いについて、労働基準監督署に申告すると、労働基準監督署が調査し、違反が認められた場合、指導が行われます。その場合も、①の書類ができるだけあればスムーズに受付してくれます。申告する労働基準監督署は、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署になります。

③　個別的労使紛争あっせん制度の申出

労働委員会では、労働者個人と使用者との間で生じた労働関係に関する紛争の簡易・迅速・円満な解決を図るためあっせんを行っています。

あっせんとは、労働問題に関し経験豊富なあっせん員が、労使双方からお話を伺い、問題点を整理のうえ、助言等を行い、話合いによる紛争の解決を図る制度です。

④　支払督促や労働審判の申立

支払督促とは、賃金などを使用者が支払わない場合に、労働者の申立に基づいて、書類の審査だけでその理由が適当と認められる場合に、支払督促を発する手続です。詳しくは簡易裁判所にお問い合わせください。

労働審判制度とは、労働者個人と使用者との間で起こる賃金未払いなどの個別労働紛争を、３回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ解決を図るための判断（労働審判）を行うという制度です。詳しくは地方裁判所へお問い合わせください。

⑤　未払賃金の立替払制度の利用

会社が倒産した場合等には、使用者が支払うべき賃金について、賃金の一定範囲について国が立替える「未払賃金の立替払制度」（独立行政法人　労働者健康安全機構が賃金を会社に代わって支払う制度）があります。詳しくは、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署にお問い合わせください。

Ｅ－２. 出来高払制の保障給

【問】　当社では、営業社員の給与を出来高払制に移行することを検討しています。この場合、全く売上げがない月にも、給与を支払わなければいけないのでしょうか。

【答】　出来高払制をとる場合には、「労働時間に応じ一定額の賃金を保障」することを労働基準法では義務付けています。これは、労働者が就業したにもかかわらず、客不足や原料不足、あるいは機械の故障など労働者の責に帰すことができない理由によって仕事量が減少し、そのため賃金が著しく低下するのを防止するためのものです。

労働基準法では保障給の額についての規定はありませんが、休業手当について、平均賃金の６割以上の支払を要求していることからすれば、労働者が現実に就業している場合には、平均賃金の６割程度がひとつの目安と考えられます。

なお、保障給の内容については、就業規則や労働契約等で明らかにされる必要があります。

また、出来高払制の賃金でも、最低賃金法に基づいて都道府県ごとに定められた地域別最低賃金（産業別最低賃金が定められている場合は、産業別最低賃金）を下回ることはできません。

【解説】　出来高払制の賃金は、

①仕事の単位量に対する賃金を不当に低く定めて、労働者を過酷な重労働に追いやる。

②一定量の仕事につき、その一部に不出来があった場合に、その全部を未完成として、これに対する賃金を支払わず、労働者の生活を困窮に陥れる。

など、多くの弊害がみられました。

そこで、労働基準法第 27 条は、労働者の最低水準の生活を保障すべく、労働した時間に応じて一定額の賃金保障を使用者に義務づけています。

また、本条の保障給は、労働時間 1 時間につきいくらと定める時間給であることを原則としています。

労働者の実労働時間の長短と関係なく単に 1 か月について一定額を保障するものは、本条のいう保障給ではありません。

本条は、使用者に対し、就業規則や労働契約等において保障給を定める義務を課しています。

ただし、労働契約に保障給の定めが明確にはなされていなくても、現実に本条の趣旨に合致するような給与体系が確立されており、適正に運用されていると認められるのであれば、当該労働契約が無効であるとはいえないとされています。

これとは別に、労働者が就業しなかった場合には、それが自らの都合によるもので

あるか、使用者の責によるものであるかを問わず、この保障給を支払う必要はありません。

なお、出来高払制で使用する労働者について、労働時間に応じ一定額の賃金を保障しない使用者は30万円以下の罰金に処せられます（労働基準法第120条第1号）。

Ｅ－３. 出勤停止期間中の賃金

【問】　私のミスが原因で取引先とトラブルを起こし、１週間の出勤停止処分を受けました。このため、会社から今月の給料は２割ほど少なくなると言われています。２割も減給されると生活に大きく響きますが、何とかならないでしょうか。

【答】　出勤停止とは、職務規律違反に対する制裁として労働契約を存続させながら労働者の就労を一定期間禁止することをいいます。

就業規則の中に制裁規定として出勤停止処分とその期間中の賃金不支給が定めてある場合には、出勤停止期間中の賃金が支給されないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であり、認められています。ただし、出勤停止の長さには制限があり、不当に長期になるものは許されていません。

今回あなたが受けた出勤停止１週間という制裁措置が、あなたのミスの程度などを考慮し就業規則や過去の事例からみて適正に判断されたものであるかどうか、本人に弁明の機会が与えられているかなど適切な手続を踏まえた処分であるかどうかなどを検討する必要があります。

今回の措置に疑問があれば、その根拠などを会社に確認するとともに、納得できるまで会社と話し合ってみてはいかがでしょうか。

【解説】

１　出勤停止期間中の賃金

就業規則で労働者に対して減給の制裁を定める場合に、労働基準法第 91 条では「その減給は、１回の額が平均賃金の１日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の 10 分の１を超えてはならない。」と制限しています。

しかし、就業規則の中に制裁規定として出勤停止処分とその期間中の賃金不支給が定めてある場合には、労務の提供がされていない出勤停止期間中の賃金を受けられないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であって、前記の減給制裁の制限規定の対象外となります。

２　出勤停止期間の限度等

労働基準法には出勤停止についての規定はありませんが、異常に長期にわたる場合には「公序良俗」（民法第 90 条）の見地から許されないものとなっています。

また、労働者の過失に対し、使用者が７日間の出勤停止処分を行ったことについて、減給処分にすれば足りるものであり、出勤停止処分は裁量権を逸脱して無効とされた裁判例として次のものがあります。

七葉会事件（横浜地裁判決　平 10.11.17）

≪事件のあらまし≫

３歳児を担当していたＡ・Ｂの２人の保母が園児 21 名と散歩で近くの公園へ行き、その帰る途中にＡ保母が蚊に刺された園児４名に薬を塗っている間に、園児２

名が勝手に駆け足で保育園に向かい、全体の見張り役であったもう１人のＢ保母は、よそ見をしていて、この園児２人がいないことに気づくのが遅れた。

２人の園児は 15 分ほど後に保育園の嘱託職員に保護されたが、使用者は園外で園児を無防備のまま放置したことは保母として厳に慎まなければならないとして、就業規則 45 条２号の「正当な理由がなく、園の諸規定、指示に従わず、または、不正な行為があったとき」に該当するとして、Ａ保母に対しては減給３千円、Ｂ保母には７日間の出勤停止の懲戒処分を行った。

保母Ａ、Ｂは、この処分に対して、就業規則の規定は故意に指示に従わなかった場合の規定であって過失の場合には該当しない、また、ミスの内容に比較して処分が重過ぎると主張し提訴した。

≪判決の概要≫

裁判所は、原告らの行為は就業規則 45 条２号には該当しない、園児が離脱した時間は 15 分程度である、両保母とも報告書で反省している、園において離脱しがちな園児２名がいることを認識していたことから、２人の保母への処分は重きに失し、使用者の裁量権を逸脱し両方の処分とも無効であり、Ｂ保母は減給処分にすれば足りるとした。

Ｅ－４. 賃金と前借金との相殺禁止

【問】　私は、就職することを条件に会社から借金をしました。今月に入り経営が苦しいので、いきなり返済分として給料の半分を差し引くと言われました。生活に困るのですが、どうしたらいいでしょうか。

【答】　労働基準法第 17 条では、「使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない」と定めています。

これは、労働者に働くことを条件に金を前貸しして、労働を強制したり、退職を妨げたりすること、そして前貸し分を勝手に毎月の給料から差し引くことなどを禁止しているものです。

これに違反した使用者に対しては、拘禁刑※（６か月以下の拘禁刑）または罰金（30 万円以下の罰金）が科せられます。　※ R7.5.31 までは懲役刑

ただし、前借金そのものを禁止しているものではありません。

また、労働者の人的信用に基づき使用者が行う金銭の融通などは、労働者の身体的拘束の手段にならないこと等が明白な場合、「前借金その他労働することを条件とする前貸の債権」には当たらない場合があります。

このほか、労働基準法第 24 条では、「賃金は、通貨で、直接労働者にその全額を、毎月１回以上、一定の期日に支払わなければならない」と定めています。

したがって、賃金の全額を支払うよう求めてください。その上で、使用者と借金の返済方法について話し合ってみてください。

【解説】　「前借金相殺」、「賃金」について、労働基準法では、次のように定めています。

（１）労働基準法第 17 条（前借金相殺の禁止）

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

（２）労働基準法第 24 条（賃金の支払）

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

２　賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第 89 条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

（参考）賃金の支払い方法について（労働基準法施行規則第７条の２第１項）

労働基準法では、賃金の支払方法については、通貨のほか、労働者の同意を得た場合には、銀行その他の金融機関の預金等口座への振込みとすることが認められています。

令和５年４月１日から、キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）が認められました。

なお、賃金のデジタル払いを事業所に導入する場合には、雇用主と労働者が労使協定を締結したうえで、雇用主は、労働者の個別の同意を得る必要があります。

Ｅ－５. 給料が昇給しないのは問題か

【問】　私は、従業員 20 人の会社に勤めて４年経ちました。今まで基本給が上がったことが一度もありません。今も入社時と同じです。別の会社の友人は、毎年少しですが給料は上がっているそうです。給料が全く上がらないのは問題ないのでしょうか。

【答】　残念ながら、昇給は必ず行わなければならないという法律の規定はありません。しかし、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、その中に賃金の「昇給に関する事項」を必ず記載しなければならないことになっています。

その中で、「昇給は毎年１回行う」と記載されていても、「ただし、会社の業績によっては昇給を行わない」というただし書きがされていることもあります。この場合、必ずしも昇給を行う必要はないと解されています。その場合でも、使用者は従業員に事前に説明し、理解を得るよう努力することが必要です。

まずは、就業規則や賃金規程に昇給についてどのように定められているか確認しましょう。昇給を毎年行うといった定めがあれば、それに沿った昇給を会社に求めてみてください。なお、上記のようなただし書きがある場合には、まず会社の業績や昇給について、使用者に説明を求めた上で、労使の交渉により昇給を求めてみてはどうでしょうか。

【解説】　業務を円滑に進め生産性を上げるため、多くの企業で基本的な労働条件の改善である「昇給」が実施されています。

賃金の上昇については、「定期昇給」と「ベースアップ」の２種類があります。「定期昇給」とは、一定期間勤務し一定の条件を満たした者を対象に、就業規則などであらかじめ定められた金額を増額させることをいいます。年齢が上がることで給料表の適用される賃金の額が上位ランクのものに移動するのが、その典型的な例です。

これに対して「ベースアップ」とは、物価の上昇や生産性の向上、労働組合との交渉の結果などによって、給料表そのものを書き換えること、つまり、賃金の水準そのものを引き上げることをいいます。

年齢給を例にとって説明します。次のような給料表があるとします。

＜表１＞

年齢	賃金額
……	……
23 歳	160,000 円
24 歳	165,000 円
25 歳	170,000 円
……	……

23 歳の人は、24 歳になると年齢給が 5,000 円増えます。このように、制度的に約束された昇給が定期昇給です。

これに対して、物価の上昇や生産性の向上、労働組合との交渉など、何らかの理由によって＜表１＞の給料表そのものを、例えば次のように書き換えることがあります。

＜表２＞

年齢	賃金額
……	……
23 歳	160,500 円
24 歳	165,500 円
25 歳	170,500 円
……	……

＜表１＞で 23 歳だった人は、＜表２＞の 24 歳の賃金が適用されることになると、年齢給は 160,000 円から 165,500 円に 5,500 円引き上げられます。このうち 5,000 円が定期昇給であり、500 円がベースアップというわけです。

Ｅ－６. 賃金と損害の相殺

【問】 わが社の従業員が営業中に、不注意により会社の車を破損してしまいました。その修理代金の一部を従業員の給料から差し引こうと考えていますが、問題ないでしょうか。

【答】 労働基準法上の賃金支払の原則によれば、賃金はその全額を支払わなければならないとされており、社会保険料や税金などの法的な控除や、労使協定に基づく控除以外のものは認められていません。

したがって、使用者が労働者に債権を有しているから（この場合は社用車の損害）といって、一方的に賃金の一部と相殺することは許されません。この点について、最高裁も「労働者の賃金債権に対しては、使用者は、使用者の労働者に対して有する債権をもって相殺することは許されない。このことは、その債権が不法行為を原因としたものであっても変わりはない。」と判例で示しています。

なお、故意または過失によって権利の侵害を受けた場合には、現実に生じた損害について賠償を請求することは禁止されていないので、使用者が労働者に賃金を全額支払った上で、別途、車の修理代を請求することは可能です。

その場合でも、労働者の負担割合について裁判例では、会社の指揮命令により業務を遂行し、その過程で生じた過失による損害の全てを労働者の責任とするのはあまりにも不均等との認識により、労働者の一部責任に制限する考え方が一般的です。

【解説】 労働基準法第 24 条第 1 項では、賃金の支払いについて「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」として「全額払いの原則」を規定しています。ただし、「全額払いの原則」の例外として、法令に別の定めがある場合や、労働者の過半数を代表する労働組合または代表者との書面による協定がある場合には、賃金の一部を控除して支払うことができるとされています。

しかし、同条では相殺という言葉を使っていません。賃金からの相殺について、最高裁の判例では、「労働者の賃金は、労働者の生活を支える重要な財源で、日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受領させ、その生活に不安のないようにすることは、労働政策の上から極めて必要なことであり、労働基準法第 24 条第 1 項が、賃金は同項ただし書の場合を除きその全額を直接労働者に支払わねばならない旨を規定しているのも、上にのべた趣旨を、その法意とするものというべきである。しからば同条項は、労働者の賃金債権に対しては、使用者は、使用者が労働者に対して有する債権をもって相殺することを許されないとの趣旨を包含するものと解するのが相当である。このことは、その債権が不法行為を原因としたものであっても変わりはない。」として、相殺禁止の趣旨も含むとしています（最高裁大判決　昭 36.5.31　日本勧業経済会事件）。