

働く人のための労働法（4）

働いた対価である賃金（報酬）について理解しましょう

今回は、みなさんが働いた対価である賃金（報酬）について、わかりやすく説明していきます。

Q 1 会社で働くことにより、みなさん（労働者）が受取る賃金（報酬）の支払いについての「きまり」とは？

A 賃金（報酬）が全額確実に労働者に渡るように、支払い方にも「きまり」があり、次の4つの原則が定められています。

賃金支払いの原則とは
①賃金は現金で支払わなければならない、現物（会社の商品など）で払ってはいけません。 ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振込み等の方法によることができます。
②賃金は労働者本人に払わなければならない。 未成年者だからといって、親などに代わりに支払うことはできません。
③賃金は全額残らず支払われなければならない。 ただし、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの控除は認められています。
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らない。 支払日を「毎月20日～25日の間」や「毎月第4金曜日」など変動する期日とすることも認められません。



つぎに「平均賃金」について説明します。

Q 2 「平均賃金」とは？

A ここでいう「平均賃金」とは、給料の相場などという意味ではなく、労働基準法等で定められている手当や補償額などを算定するときの基準となる金額です。

Q 3 「平均賃金」は、どのように計算するのですか？

A 「平均賃金」は、労働者の生活を保障するためのものですから、通常支払う賃金をありのままに算定することを基本とし、原則として算定事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数(暦日数)で除した金額です。



Q 4 「平均賃金」の計算は、どのような場合に使いますか？

A 「平均賃金」の計算は、次の場合に使います。

「平均賃金」の計算を使う場合
①労働者を解雇する場合の予告に代わる 解雇予告手当 （平均賃金の30日分以上）
②使用者（事業主等）の都合により休業させる場合に支払う 休業手当 （1日につき平均賃金の6割以上）
③ 年次有給休暇 を取得した日について平均賃金で支払う場合の賃金
④労働者が業務上負傷し、もしくは疾病にかかり、または死亡した場合の 災害補償等
⑤ 減給制裁する場合、制限となる額 （1回の減給額は平均賃金の1日分の半額まで、複数回制裁する場合の減給総額は、月給額などの1割まで）
⑥ じん肺 により地方労働局長が作業転換の勧奨または指示を行う際の転換手当（平均賃金の30日分または60日分）

次回も、賃金について取り上げます。 （東京都 世田谷会員）