

第 3 回「賃金の決定と支払い」

2022.11.29. 佐藤敬二 (立命館大学)

はじめに：中小企業に焦点を当てる意味について

本セミナーのコーディネーターである村中教授の著作では

中小企業における労働法について以下の点が指摘されている

労働法知識の普及が弱い(集団的労働関係の圧力がない、人間関係重視←global 化で不適切に)

調整的局面での中小企業の実情を反映した法解釈の可能性

最低基準のみでなく、標準的基準を設定する立法の必要性

村中孝史「日本における中小企業と労働法」『中小企業における法と法と法意識』(2000 年、京都大学学術出版会)185 頁以下

→私自身は、中小企業独自の法解釈が必要ではないかと考えている

cf. アルバイト労働法、労働基準法立法当初の問題状況と現在の雇用保障の問題状況の相違

但し、本日は「入門!」なので、解説を中心とした入門用の内容とする

賃金についての労働基準法(以下、労基法)の規定は少ない

11 条(賃金の定義)、12 条(平均賃金の定義)

24 条(支払方法)、25 条(緊急時払)、26 条(休業手当)、27 条(保障給)、28 条→最低賃金法

そのほかに、男女同一賃金(4 条)、書面による明示(15 条)、前借金相殺禁止(17 条)、死亡時(23 条)

割増賃金(37 条)、未成年者(59 条)、就業規則への記載事項(89 条)、賃金台帳(108 条)など

→当然の前提となっていることも含めて、包括的に話す

前半：1.賃金の決定、10分休憩、後半：2.賃金の支払い。以下の「A」は、“Answer”

1. 賃金の決定

①賃金額の決定手段

1.賃金額はどうやって決まるのでしょうか

A.労働契約上の合意によります

☞[資料 1]

<解説>

1)契約上の合意であり、契約書上の合意ではない

約束(申込と承諾)+効果意思(但し、表示主義)=契約。諾成契約なので契約成立に書面は不要、契約書の意味は、証拠。「言った」「言わない」の争いとなるので書面を残すことは大切

2)労働条件が変更となっても新規の契約書を交わさない場合が通常→合意内容を推測する

採用時には契約書を交付する(労基法 16 条:労働条件の明示義務)

その後、昇給や配転など条件が変わるのが、日本では通常(企業内労働市場、諸外国は不変)

その際、新規の契約書を交付しないのが通常

この場合、契約内容に争いがあるときは、四囲の状況から契約内容を推測することとなる

e. g. 同給与年齢の全員が昇給している、○年経過すれば○円昇給するのが慣例

このポストに就けば○円となるのが通例、(就業規則による場合は後述)

3)日本では、労働契約上の合意による判断が基本と考えられている

ただし、それならば 2)労働協約や 3)就業規則は合意推測の要素となるにすぎないはず

しかし、日本では、2)労働協約も 3)就業規則も法律により効力が認められている

4)No Work No Pay(民法 624 条)←債務の本旨に従った労働か否かで判断

2.労働組合の賃上げ交渉の効果は何でしょう

A.労働協約によって賃金が決まります(労働組合法 16 条)

☞[資料 2]

<解説>

- 1)労働組合との団体交渉の結果、合意にいたると労働協約を締結する
労働協約に違反する(上でも下でも)労働契約内容は無効となり、労働協約の定め通りになる
この点が、労働組合との交渉で労働協約を締結することの利点
逆に使用者にとっても、特定の労働者を優遇するとの批判を免れることになる
- 2)中小企業の場合、企業内組合は多くはなく、一般組合や地域組合への個人加入の形態が多い
自社の従業員としか交渉しないと言う中小企業経営者もいるが、誤り
日本では企業内組合が多数だが、日本以外の国では企業内組合は例外(米国では違法)
- 3)日本以外の国では、労働協約で賃金額の最低基準が決まるものとする国も多い
しかし、日本では、企業別では 5%(小規模零細企業を除く)にしか労働組合がない

3.会社の規則で賃金額を決めることはできますか

A.就業規則が周知され、内容が合理的であれば、それが契約内容となります(労働契約法 7 条)

<解説>

- 1)賃金額を変更する場合も同様(労働契約法 9 条)
- 2)就業規則とは、「就業規則」と名前のついているものに限定はされない
「就業規則」と一体となっている規則も就業規則
賃金規定は、就業規則本体とは別規定になっていることが通例(頻繁に改訂するので)
- 3)労働契約上の合意が就業規則よりも下回っていると(上の労組法 16 条との違い)、
労働契約は無効となり就業規則通りとなる(労働契約法 12 条)
上述のように、入社時以来契約書が更新されていない場合にも同様
逆に上回っている場合は、労働契約が有効
労働協約に反する場合は、労働協約通りとなり、就業規則による契約変更もできない(13 条)
- 4)就業規則を労働者にとって不利益に変更した場合→原則はできないが、合理的であれば例外
☞第一回セミナー(岩永先生担当)で解説済

②賃金額の規制

4.賃金額はいくらでもよいのでしょうか。

A.時給換算で最低賃金額を上回らなければなりません(最低賃金法 4 条)

☞[資料 3]

<解説>

- 1)最低賃金額以下の労働契約は無効となり、最低賃金額と同額とみなされる
したがって、少なくとも最低賃金額は支払わなければならない
- 2)近年、最賃額の上昇(毎年 3%、20 円程度、今年度は 30 円)に伴い、未払率が上昇している
- 3)未払いの場合
労基署に申告→労基署が勧告・指導、罰則適用/倒産状態なら立替払い制度がある
現実に支払いをさせるには、裁判による救済しか手がない←この点は課題
- 4)最賃以外の賃金額に対する規制として、男女同一賃金(労基法 4 条)、均衡処遇(労契法 3 条 2 項)
パート・有期労働者との均等処遇(パート有期労働法 9 条)、均衡処遇(同 8 条)
*差別はいけません
- 5)障害により著しく労働能力の低い者、試用期間の者、所定労働時間の特に低い者については、減額特例(最低賃金法 7 条)

5.経営の見通しが暗いことを理由として賃金の減額はできますか

☞[資料 4]

A.事例によりますが、できない場合が多いでしょう

<解説>

1)労使合意なく労働条件変更はできない(労働契約法 8 条)のが基本

2)就業規則の不利益変更によっても変更は可能だが(労働契約法 10 条)、

賃金は労働者の生活を支えるものであり、その確保は最も重要なものと理解されている

第四銀行事件・最二小判平成 9 年 2 月 28 日(河合伸一裁判官反対意見)民集 51 卷 2 号 705 頁
経営危機でも賃金の減額は認められない。整理解雇回避措置としても認められない

チェースマンハッタン銀行事件・東京地判平成 6 年 9 月 14 日判例時報 1508 号 157 頁

3)労働者に原因がある場合

懲戒事由に該当する場合→平均賃金の一日分の半分、月総額の 1/10 以下の制限(労基法 91 条)

☞第 5 回セミナー(植村先生担当)で解説予定

人事評価が低い場合→公正な評価であることが求められる

6.年俸制は自由に導入してよいでしょうか

☞[資料 5]

A.本セミナーで解説する諸規定を守っている限り、年俸制に特有の規制はない

<解説>

1)年俸制とは、文字通りの意味としては、労働者の賃金を一年単位で設定するもの

賃金の一部あるいは全部を労働者の成果あるいは人事評価によって決定するために導入される

2)法律では、導入に規制はない。ただし、労基法 24 条に定期払原則が規定されているので、年俸
といっても、一年に一度の支払いではなく、毎月の定期払いが必要

3)人事評価によっては賃金が減額されることもあり得るので、学説としては、保障給(下記)を定め
るべきであるとするものがある。なお、行政解釈はそのようには考えていない。

上記のように、年俸制の導入は労働条件の変更となるので、労使合意が必要であるがその合意を
得るために、また労使合意がかない場合に就業規則の変更となるがその合理性を担保するため
に、保障給的なものを定めておく方が良い(法的義務か否かは措くとして)。

③賃金該当性

7. 経営の見通しが悪いことを理由として、退職年金を減額できるでしょうか

☞[資料 6]

A. 制度化されていれば退職金は賃金であり、賃金に対する規制が適用されます

しかし、退職年金の場合は、裁判所が事情変更を認めやすい傾向にあります

<解説>

1)退職金は、就業規則などで規定されることで制度となっている場合には、賃金(労基法 11 条)であ
り、下記のような賃金支払いの保護をうけ、不利益変更も限定される(昭 22・9・13 発基 17 号)
なお、古い書籍では、賃金後払的性格か福利厚生的性格かによって、権利か否かが判断される
と解説するものもあるが、現在では行政解釈も含め、制度化されているか否かで判断する。

2)退職金には、大別すると退職一時金と退職年金があり、少し古いデータだが、厚生労働省「平成
30 年 就労条件総合調査」(2018 年)では、制度のある企業は 80.5%、うちで、退職一時金の
みが 73.3%、退職年金のみが 8.6%、両制度併用が 18.1%となっている。企業規模別では、299
人~100 人が 84.9%、99 人から 30 人が 77.6%に退職金制度がある。

3)退職一時金の場合には、賃金としての保護を受けるのでよいが、退職年金の場合は、支給が長期
にわたるため、企業状況の変動可能性もあることから、裁判所は事情変更を理由として減額を
認めることもある。その際に裁判所は、退職年金規定において、年金を減額することがある旨
が記載されていることを、単純に減額の根拠としてあげることも見られる。退職年金の保護法
が存在する合衆国では、この規定の効力を制限した解釈がされている。

4)制度化されていない場合には、行政解釈では「恩恵」と扱われ、賃金に対する法規定は適用されない扱いとなる。小規模会社の場合は、上記の調査のように、制度が整備されていないこともあるが、労使合意によって労働契約上、請求できる可能性もある。

8.ボーナスが今年度は支給されませんでした、ボーナスを請求できるでしょうか ☞[資料 7]

A.制度化されていれば賞与請求権はある。ただし、規定の仕方では具体的請求権がないとされます
<解説>

- 1)ボーナス(一時金・賞与)も、退職金と同様に制度化されていれば賃金(労基法 11 条)。
- 2)ボーナスは、企業によって大きく異なるが、平均して 4 カ月分程度
- 3)退職金の場合、その算定方法(たとえば、最終賃金×勤続年数×係数、勤続年数に応じて〇〇円)が規定されているのが大半だが、ボーナスの場合は、ボーナスを支給するとは規定されているものの、その金額については、業績に応じて、とか、社長の判断により、といった規定になっており、算定方法あるいは金額については規定されていないことが多い。この場合には、抽象的な請求権はあるものの、裁判では具体的金額を請求する必要があるが、その請求金額が定まっていないとして請求が認められないと最高裁は判断している。

福岡雙葉学園事件・最三小判平成 19 年 12 月 18 日判例時報 1996 号 137 頁

4)就業規則などで、算定方法や金額が規定されている場合は、具体的請求権もある

[資料 1]の立命館事件では、労働協約ならびに労使交渉の経緯より金額が特定されている

立命館事件・京都地判平成 24 年 3 月 29 日労働判例 1053 号 38 頁

9.福利厚生が一方的に廃止されましたが、問題ないでしょうか ☞[資料 8]

A.各種手当は賃金と考えられる場合が多いでしょう

それ以外であっても労働契約の内容になっている場合には、一方的な廃止はできません

<解説>

- 1)福利厚生とは、家族手当・児童手当・住宅手当・通勤手当などの金銭によるものや、社員食堂・健康増進施設などの金銭ではないものなど、給与として支払われるもの以外の施策を指す。使用者団体は、福利厚生費の負担が大きいとの主張のために、上のものを「法定外福利」と称し、厚生年金保険料・健康保険料・介護保険料・労働保険料を法定福利として、両者を併せて福利厚生と呼んでいる。
厚生労働省「令和 3 年度 就労条件総合調査」によれば、法定福利費と法定外福利費を併せると、全労働費用の 18%、うち法定福利費が 68.6(全労働費用の 12.3)%、退職給付が 21.8(同 3.9)% 法定外福利が 6.7(同 1.2)%、その他、となっている。法定外福利は減少している。
- 2)金銭給付のうちで、各種手当など、上述のように制度化されている場合には、賃金と考えられるため、賃金支払いの諸原則に従う必要があるし、一方的に廃止・減額はできない
しかし、金銭給付でも制度化されているとは言えないものや、金銭ではないものについては、賃金とは考えられていない
- 3)賃金とは考えられない場合、使用者が自由にそれを廃止できるわけではない
その内容が労働契約上の労働条件となっている場合には、変更には労使合意が必要
- 4)各種の学校へ通ったり留学したりの費用を会社が支出する代わりに、一定期間は会社で働くことを求める「お礼奉公」と呼ばれるものがある
一定期間の継続勤務をしなかった場合、「お礼奉公」を、一定期間継続勤務すれば返還を免除するという特約のついた、会社からの借金(金銭消費貸借契約)であるとして、会社が会社の支出した金銭の返還を求めることがある。この場合も、事例により、会社からの支出は賃金であるとして、返還請求を認めなかった判決もある。

2. 賃金の支払い

1. 賃金を確実に受け取ることのできるための法律はありますか

A. 4つの支払原則(労基法 24 条)と控除・減額・放棄に関する判例法理(上述)があります

<解説>

- 1) 24 条は、通貨払い、直接払い、全額払い、定期払いの各原則→違反は 30 万円以下の罰金(120 条)
- 2) 通貨払い原則：日本の法定貨幣(日本銀行券+20 枚までの補助貨幣)で支払う
- 3) 直接払い原則：労働者本人に支払う、親・子・債権者などに支払ってはいけない
- 4) 全額払い原則：使用者の側から相殺することの禁止
- 5) 定期払い原則：賞与などを除き、定期的に支払う

2. 賃金あるいはボーナスを会社の製品で支払うこと可能でしょうか

☞[資料 9]

A. できません。通貨払い原則違反です

<解説>

- 1) 通貨払い原則が立法されたのは、現物払い(トラックシステム)を禁止する趣旨
- 2) 本来の賃金は通貨で払い、それに上乗せする部分を現物給付とするのは可能とされている
この「賃金」には、上記のような意味で「賞与」も含まれる。但し、金額確定の問題がある

3. 賃金を銀行振り込みにすることは可能でしょうか

☞[資料 10]

A. 本来は通貨払い原則違反、ただし、本人の同意があれば可能です

<解説>

- 1) 銀行は倒産する可能性があり、預金が引き出せなくなるかもしれない。そうなると、賃金が確実に労働者に渡ることにはならないので、通貨払いであり、銀行振り込みは本来は違法。
- 2) 労基法 24 条は但書で、法令や労働協約で別段の定めがある場合、確実な支払い方法で厚生労働省令で定めるものである場合、には通貨以外での支払いを認めている。
- 3) 厚生労働省令では(労働基準法施行規則 7 条の 2)、労働者の同意を条件として、銀行振り込み、金融商品業者の預り金への払い込み(一定の規制があります)を認めている。また同条 2 項は、退職金について、労働者の同意を条件として、小切手支払いを認めている。
現実には、使用者から給与振込先の銀行口座を聞かれたことに対して、それに回答することが、この「労働者の同意」があったと扱われている。
- 4) 新聞記事によれば、この省令に、デジタル口座への振り込みを追加するという方針のようである。
新聞記事にあるように、賃金受け取りの確実性が課題になる。

4. 給与 factoring(賃金債権を買い取る)は違法でしょうか

☞[資料 11]

A. 給与ファクタリング自体を禁止する法律はありませんが、賃金は買い取った者に対してではなく、労働者本人に支払わなければなりません(直接払いの原則)

買い取った者が許可なく繰り返して同様の行為を行っていた場合、貸金業法違反になります

<解説>

- 1) 給与ファクタリングとは、金を貸した場合、その借金を確実に回収するために、貸した側が借りた側の賃金債権を買い取る、という形式をとるものであり、近年、増加している
- 2) 直接払いの原則があるので、給与は労働者本人に支払わなければならない
- 3) 新聞記事では、給与ファクタリングを行っている者が、業者であり、かつ金利が貸金業法の上限を超えていることから、違法であると主張しているようです。この場合はともかく、「業として」(業者という意味ではなく、繰り返しという意味です)行っていない場合とか、金利が貸金業法の上限以下であれば、給与ファクタリングは可能なのかの問題は残る

5.使用者にお金を借りていた場合、使用者がその分を差し引いて賃金支払いできますか ☞[資料 12]

A.できません。全額払い原則違反です

<解説>

1)24条は、本文で「全額を」と規定し、但書で法令または労使協定があれば一部控除した支払いができると規定していることから、この但書の要件が満たされない場合には使用者は一部控除した支払いはできない、のが条文の趣旨であると理解できる。したがって、但書の要件が満たされない限り、使用者は一切の控除した支払いをすることはできない。

使用者が債権を持っていたとしても、それと相殺することもできない

日本勧業経済会事件・最大判昭和36年5月31日民集15巻5号1482頁

関西精機事件・最二小判昭和31年11月2日民集10巻11号1413頁

ただし、過払いの場合、相殺の実を失わない時期に調整的相殺は可能

福島県教組事件・最一小判昭和44年12月18日民集12巻12号249頁

2)労働者が仕事上のミスによって損害を与えてしまった場合、たとえば、接客業でお皿を落として割ったような場合に、その損害額を賃金から差し引かれる例がある。これは全額払い原則違反。そもそも、通常の作業から生じた損害は、労働者にそれを賠償する責任はない。

6.労働者が賃金を放棄することはできますか ☞[資料 13]

A.労働者の真の自由な意思による放棄であれば可能であると最高裁は判断しています

<解説>

1)法律は、全額払いの原則を定めており、上のように使用者からの控除や相殺は禁止されていると解釈されており、その例外として、法令の別段の定めがある場合と、労使協定のある場合に使用者からの控除が可能であると規定している(24条1項但書)

2)判例は、法律上の例外規定が満たされていなくとも、労働者の真の自由意思によるものであれば放棄することができると判断している。

シンガー・ソーイング・メシーン事件・最二小判昭和48年1月19日民集27巻1号27頁

その後、労働者との合意による相殺を認めるとの判断

日新製鋼事件・最二小判平成2年11月26日民集44巻8号1085頁

さらに、在職時に既発生 of 賃金債権の放棄を認める判断

北海道国際航空事件・最一小判平成15年12月18日労働判例866号14頁

3)その認定についての争いはあるものの、真に自由な意思表示であることが必要。

現実には、使用者からの賃金減額が困難であるため、労働者が「自主的に」放棄するように使用者が強要する例がみられる。これは真に自由意思による放棄とは言えないであろう。

7.コロナ流行による営業自粛要請により会社が休業になりましたが、賃金は支払われるでしょうか

A.最低限、平均賃金の6割以上の休業手当が支給される

☞[資料 14]

<解説>

1)労基法26条は、「使用者の責に帰すべき事由による」休業の場合、平均賃金の6割以上の休業手当の支払いを使用者に義務付けている。これは強行規定と解されており、労使の合意で適用を排除することはできない。また、違反には30万円以下の罰金刑に処せられる(120条)

2)民法526条2項は、「債権者の責めに帰すべき事由によって」債務者(労働契約上、労務提供義務を負う労働者)が債務(労務提供)を履行できなくなったときは、債権者(使用者)は反対給付(賃金支払い)を拒むことができない、と規定している

3)使用者に故意・過失あるいはそれに同視できる事由によって休業した場合には、民法526条に従って労働者は賃金の全額を請求できる。労基法526条の「責に帰すべき事由」は、民法526条のそれよりも範囲が広いと考えられており、不可抗力を主張できないあらゆる事由が含まれる。

- 4)行政解釈は、不可抗力に当たる場合として、停電や法律による休業などをあげている。使用者の中には、コロナによる自粛要請は、この「不可抗力」にあたるとして休業手当の対象ではないと主張する場合がある。しかし、形式的には「自粛」であり、法律による休業ではないので、コロナによる営業自粛要請に基づく休業も休業手当の対象となる。さらに、コロナが長期化しているもとでは、使用者も対策をとるべきであり、それを行わずに休業となった場合、使用者に過失があるとの考え方もありえるかもしれない。
- 5)労基署・労基局は、相談があった場合に、休業手当支払いに該当するかについての回答を回避し、様々な補助金で対応してもらいたい、と回答しているようである。
- 6)「平均賃金」とは、算定すべき事由の発生した日以前三カ月分の賃金を総日数(総労働日数ではありません)で割ったもの(労基法 12 条)です。なお、それ以外にも諸条件がある。
→休業日数分の平均賃金の額が実際の金額の 6 割よりも少なくなる問題がある

8.出来高払い制で働いているが、コロナで売上げが減少し、賃金が減少しました ☞[資料 15]

A.平均賃金の 6 割程度以上で定められているはずの保障給が支払われなければなりません

<解説>

- 1)仕事の出来高に応じて賃金を支払う制度は、出来高が少ない場合には賃金が少なくなるが、出来高払制自体に欠陥があるため、賃金が極端に 低額 になる場合には労働者の最低生活を脅かすことになるから、必ず一定額の保障給を定めることが必要(労基法 27 条)。
- 2)保障給の額あるいは割合については法律の規定がないが、行政解釈は平均賃金の 6 割以上であるべきと解釈している。学説では、通常の賃金と変わらない額と解する見解もある。
- 3)固定給のない全面的な歩合制をとることも、本条に違反しない限り、違法ではない
ただし、歩合給の額が時間外及び深夜労働でも増額されず、通常の労働時間の賃金と割増賃金が区別できない場合には、割増賃金支払いが必要であり、割増賃金分も含んだ意味での全面的歩合制は否認されている

高知県観光事件・最二小判平 6 年 6 月 13 日判例時報 1052 号 149 頁

3. その他 *今、中小企業に関して問題になっていることのみを解説する

①残業代関連

☞第 4 回セミナー(高島先生担当)で解説予定

1.始業時間前に制服に着替える等の準備する時間に残業代はでないのでしょうか ☞[資料 16]

A.使用者から指揮命令による場合は残業代がでますが、そうでないと残業代はでません

<解説>

- 1)所定労働時間を超えて労働者を働かせた場合には、使用者は割増賃金支払いの義務を負う。
残業代も当然、賃金であるので、上の諸規定の適用を受ける
詳しくは、高島先生のセミナーで解説される予定
- 2)何が「労働時間」に含まれるの判断基準については現在も争われている
判例は、指揮命令下説が取られているとされる。これは、労働者が客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれている時間を労働時間と考えるもの
三菱重工長崎造船所事件・最一小判平成 12 年 3 月 9 日民集 54 卷 3 号 801 頁
- 3)この立場では、着替えについては、法令に基づき義務付けられているもの(保護具の着用等)、会社の規則によって義務付けられているもの、については労働時間と認める。業務に関連しているというだけでは認められないが、学説からの批判にこたえて、裁判例の中では、業務関連性も考慮要素に加えていると分析されている。
- 4)大企業の正社員だと金銭的には大きなものではないかもしれないが、中小企業や非正規労働者にとっては金銭的にも大きな意味を持つ問題

2.複数の会社で働き、労働時間を合算すると法定労働時間を超えますが、残業代は？ ☞[資料 17]

A.残業代を、後から採用した方の会社が支払う義務があります

<解説>

- 1)労働時間は、事業所を異にする場合も、通算する(労基法 38 条)
- 2)同じ会社の複数の事業所で勤務する場合(たとえば、私でいえば、京都・滋賀・大阪のキャンパスで講義する)には直感的に納得できる。しかし、この通算は、異なった会社の間で勤務している場合にも適用される。アルバイトを掛け持ちしている場合や、副業・兼業の場合である。
- 3)通算して法定労働時間を超過する場合には、割増賃金支払いが必要となるが、行政解釈は、異なった会社で働く場合には、後から採用した会社が残業代を払うとされている。とすると、後の会社は残業代負担を嫌い労働者を採用しないことも考えられるため、労働者も先の会社での勤務時間を正確には申告しないこともあり、この規定は5%しか守られていないとの調査もある。
- 4)2019年4月より使用者には、直接、労働者の労働時間を把握する義務が課せられた(労働安全衛生法 66 条の 8 の 3)。この義務を果たすためには、正確に労働時間を把握することが必要となり、把握方法ならびに法改正が議論となっているが、現状では自己申告でよいとされている。

②適用除外・救済

3.家事代行者に労働基準法は適用されないのでしょうか ☞[資料 18]

A.現行法は、家事使用人には労基法は適用除外とされている(労基法 116 条 2 項)ため、行政は家事代行者に労基法は適用されないと扱っています。しかし、現在では、業務として家事代行業を行っているため、その解釈が問題となっています。

<解説>

- 1)116 条 2 項は、同居の親族のみを使用する事業、家事使用人を労基法の適用除外としている。本セミナーに関して言うと、小規模会社の場合、前者である「同居の親族のみを使用する事業」に当たるものも多くあるように思われる。新聞記事では、過労死の問題として裁判で争われているが、本セミナーに関して言うと、最低賃金を下回る報酬、など賃金関係についても問題となる。
- 2)立法理由は、法律が家庭内に入らない、と考えたことにある
1993年に適用除外規定廃止の答申がされているが、現在も立法当時のまま
- 3)家事代行者でも、派遣会社から派遣されている場合は、賃金支払い義務は派遣会社が負うため、この規定の適用対象者ではない

4.使用者が賃金を支払わないとき、支払わせるにはどうすればよいでしょう ☞[資料 19]

A.労基署に指導してもらい、それでも支払いわない場合には民事の裁判を起こすことになります
その際には、残業代などについては付加金も同時に請求することができます

<解説>

- 1)賃金不払いの場合、労働基準監督署に申告して、労基署から指導してもらうことができる。
ただし、それでも支払わない時は、裁判を起こすことになる
- 2)付加金とは、休業手当や割増賃金などを支払わなかった使用者に対して、未払金に加えてそれと同額のを支払わせるもの(労基法 114 条)。使用者への制裁であり、裁判を起こすインセンティブの目的もあるとされる。規定上は、不払いの場合に認められるはずだが、近年の裁判では、裁判所の判断で、付加金支払いを認めなかったり、減額したりする例がみられる。私は不当だと考えているが、不払い金の請求金額が大きくなっていることが背景にあるのではとの分析もある。中小企業の場合に、この点が考慮されるかもしれない。
- 3)裁判で請求する以外に、簡便に未払賃金を回収する手段の検討が課題。

むすび