

ケースで学ぶ職場のトラブル防止法(第10回)

賃金をめぐるトラブル事例

2019.03.11

労働基準法は「この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と、「労働者」について定義しています。

また、「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と、「賃金」を定義しています。つまり、労働することによって賃金を受け取る者が労働者であるということになります。もちろん、労働者の生活は、会社から支払われる賃金の上に成り立っていますから、「賃金」については、最も労使トラブルになりやすい事項の1つといえます。

事例1 [賃金を支払わない]
 A社の社員Bは、突然会社に来なくなっていました。Bには前々から精神的に弱いところがあり、上司に叱責されたことがきっかけでした。A社は、会社に来なくなったペナルティーとして、最後の賃金の締め日から入社しなくなった日までの10日分の賃金を支払わないとBに通告しました。

経営状態が悪くなったために、賃金を支払えない場合があります。しかし、だからといって、賃金を支払わなくてよいわけはありません。仮に、社員が賃金を支払わないことに同意していたとしても、会社は賃金の支払い義務を逃れることはできません。

社員が一方的に会社に来なくなったという場合でも、既往の労働分の賃金については、きっちり支払わなければなりません。支払わなければ、労働基準法第24条、「賃金の支払いの5原則」の中の全額払いの原則に違反することになります(図表1参照)。

◆図表1 賃金の支払いの5原則(労働基準法第24条)

1. 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。 2. 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。	
↓	
原則	例外
1. 通貨払いの原則	法令に定めがある場合、労働協約に定めがある場合(通勤手当など)、銀行等への振り込み(労働者の同意が必要)
2. 直接払いの原則	銀行等への振り込み(労働者の同意が必要)、使者への支払い(代理人とは異なる。例えば、病気で会社に来られない社員の代わりに妻が賃金を受け取るような場合が該当する)
3. 全額払いの原則	法令に別段の定めがある場合(所得税等の源泉徴収、雇用保険料、社会保険料の控除など)、労使協定がある場合(労働組合費など)
4. 毎月1回以上払いの原則	臨時に支払われる賃金、賞与、1カ月を超える間を算定基礎とする精勤手当や勤続手当など
5. 一定期日払いの原則	

事例2 [契約したときの約束よりも賃金が低い]
 C社は、社員Dを採用する際に、月給40万円という約束で雇用契約を交わしました。ところが、入社して初めて支給された給与の給与明細を見たところ、1カ月当たりの給与が20万円にも達していませんでした。Dは、1カ月当たり40万円の約束だったはずだとC社を訴えました。

この場合、雇用契約書に付随する労働条件通知書がどのようになっていたかが問題となります。労働基準法第15条は、賃金の決定、計算、支払い方法、賃金の締め切り、支払いの時期について書面を交付することにより明示することを義務付けています。

仮に口約束での契約であれば、労働者と使用者のどちらの言い分が正しいか、証拠となるものはありません。こうなると、労働基準法で定められているにもかかわらず、労働条件を書面で明示していなかった会社が不利になることは間違いありません。

社員を雇用する際には、法律で定められた労働条件の事項については、誤解が生じないよう書面にて明示し、両者確認・押印の上、保存しておきましょう。

事例3 [基本賃金に40時間分の残業手当が入っている]

社員Eは、「基本手当30万円」という求人を見て、F社の就職試験を受けました。ところが、採用が決まり、労働条件を通知されることになって、この基本手当30万円には40時間分の残業手当が含まれていることを告げられました。労働条件を通知される段階まで、そんな話は全く聞いていません。Eは、F社の求人の内容にだまされた気がしてなりません。

時々「うちの給料には残業手当が含まれている」という会社を見受けます。俗にいう「固定残業代」というものです。しかし、これは非常にトラブルになりやすい給与の支払い方法といえます。

固定残業代制度を有効に実施しようというのであれば、「通常の労働時間とその賃金」と「残業の労働時間とその賃金」とを明確に区分しておかなければなりません。また、求人の段階で「基本手当30万円」として、この額に40時間分の残業手当が含まれる旨を明示していなかったことも問題です。求人の際には、応募者に誤解を与えない表現にするように心掛けましょう。

事例4 [勝手に基本給を下げられた]

社員Gは、取引先と納品に関することでトラブルを起こし、H社から処分を受けることとなりました。取りあえず減給処分ということで、その月の給与の3割がカットされることになったのですが、処分について会社から何の説明もなく、3割カットの根拠も分からず、Gは、イライラばかりが募っています。ちなみにH社は、社員数が5人のため、就業規則は作成していません。

まず、整理しなければならないのは、この3割カットが、会社の制裁として行われたものなのか、それとも単なる賃金の引き下げなのか、どちらなのかということです。

制裁として行われた場合… 続きを読む