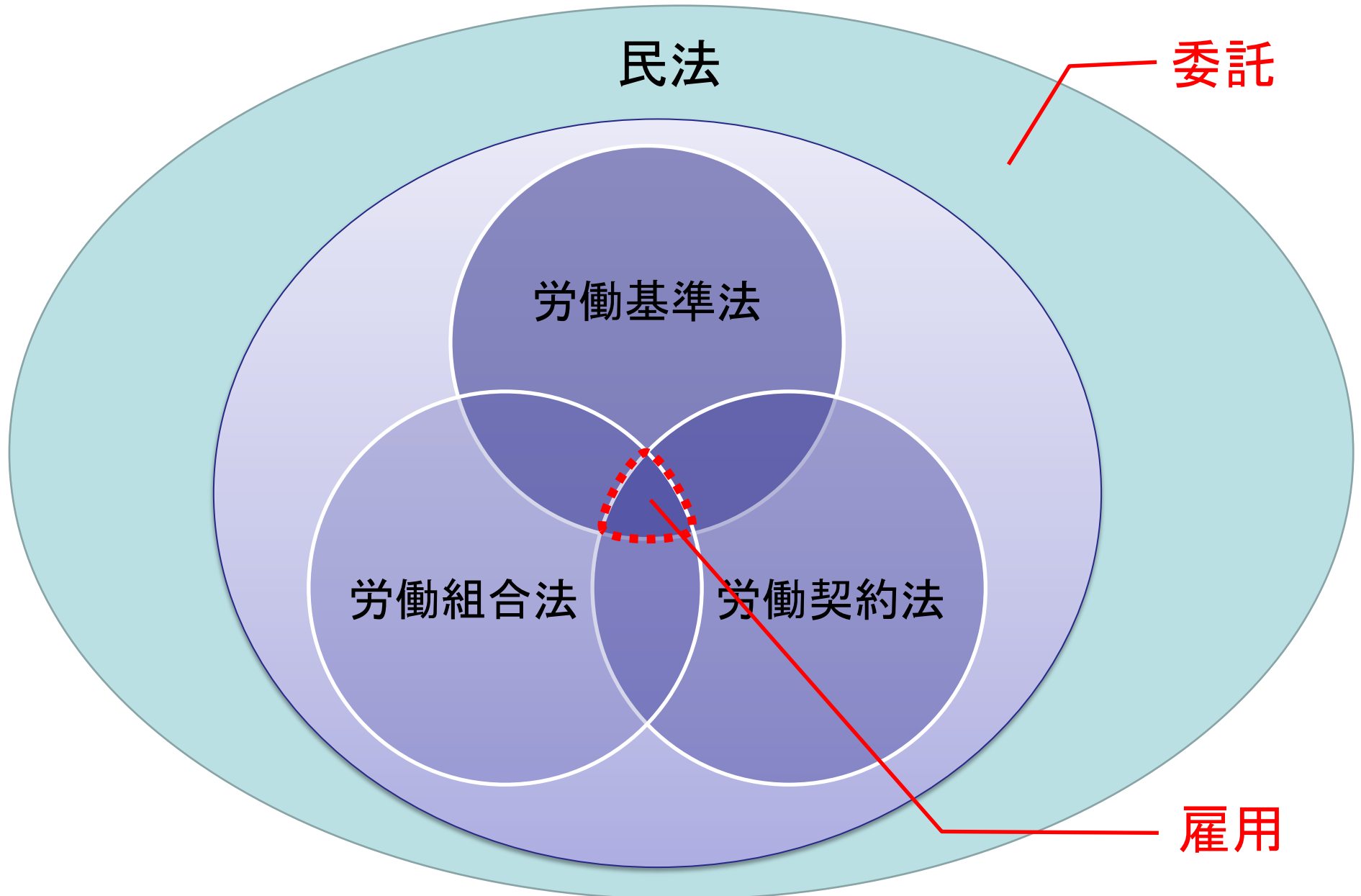


賃金をめぐる労働法理について

平成30年11月30日

弁護士法人ほくと総合法律事務所

弁護士／公認不正検査士 岡本大毅



通貨払の原則

- 賃金は、通貨で、労働者に支払わなければならない(労基法24条1項)

直接払の原則

- 賃金は、直接労働者に、支払わなければならない(労基法24条1項)

全額払の原則

- 賃金は、労働者に、その全額を支払わなければならない(労基法24条1項)

定期払の原則

- 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(労基法24条2項)

出来高払いの 保障給

- 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない(労基法27条)

最低賃金制度

- 使用者は、最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない(労基法27条、最低賃金法)

賠償予定の 禁止

- 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない(労基法16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(労基法17条)

- ✓ いったん発生した賃金の控除・返金請求は、原則NG
(例外：法令に別段の定め又は労使協定がある場合)
- ✓ 保障給の定めのない完全歩合制は、NG
- ✓ 最低賃金以下は、論外

■ リーズ料金の控除の可否

■ 戻入金相当額の控除・返還請求の可否

■ 退職時の一括精算の可否

要件

- 事業場外で労働したこと
- その事業場外での労働時間を算定し難いこと

効果

- 所定労働時間労働したものとみなされる
- 通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合は、通常必要とされる時間労働したものとみなされる

通常必要とされる時間

- 当該業務に必要であると推定される経験則上の平均値
- 労使協定によって定めることも可能