

第2部

賃金制度にふれる (残業代など)

中央労働委員会
西日本区域地方調整委員（公益委員）
熊本大学教授
中内 哲〔なかうち さとし〕

第2部でのポイント

- ① 賃金の定義
- ② 賃金支払方法の注意点
- ③ 割増賃金

◎まずチェック

非正規雇用（パート・派遣・アルバイト等）の皆さんに対する『時間給』

原則：都道府県別に法律で規制⇒地域別最低賃金額（最低賃金法3条・5条等）

＜ここ2年で急激に上昇＞

例外：（各都道府県の産業別に定められた）特定最低賃金あり

厚生労働省「最低賃金」Website：<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>



ポイント!
最低賃金



地方
最低賃金一覧



特定
最低賃金一覧



中小企業
支援事業



よくある
ご質問



最低賃金広報ツール
ポスター・パンフなど



厚生労働省
関連リンク集

- ① 令和7年度の各都道府県の地域別最低賃金改正額及び発効年月日はこちらをご確認ください。
- ② 最低賃金の引上げに関する支援策を拡充しています。詳細はこちらをご確認ください。

必ずチェック 最低賃金

☑ 使用者も
☑ 労働者も

最低賃金を調べたい都道府県を選択

調べたい都道府県をクリックするとここに
最低賃金が表示されます。

もっと詳しく ▶ 地域別早見表 ▶

賃金引き上げに役立つ特設ページができました!
賃金引き上げ特設ページ
お役立ち情報をチェック!

最低賃金が今年も改正
みんなでたしかめよう!
支援情報を活用!
(助成金や取り組み事)



◎まずチェック

※続けて要注意※ 労働時間：「1分」単位で管理すべし！

2022年6月：すかいらーく

2024年1月：スシロー

「5分」単位の勤怠管理に対する労働基準監督署の是正勧告報道あり

①そもそも、賃金、って、なに？：労基法11条

「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」



労基法独自の言葉遣い

「労働者が提供する労働力の見返り」という意味

[厚労省の見解]

労働契約、就業規則、労働協約等によって、予め支給条件が明確に定められているもの
⇔ 任意的恩惠的給付

②賃金支払方法に対する4つの規制：労基法24条

使用者は労働者に

A通貨で、**B**直接、**C**全額、**D**毎月1回以上・一定期日に

賃金を支払わなければならない

②賃金支払方法に対する4つの規制：労基法24条

A 通貨払原則

「通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律」（昭和62年6月1日法律42号）

⇔2024年から実施されている例外（労基則7条の2第1項3号）

デジタル払い＜例えばPayPayでは、上限20万＞

②賃金支払方法に対する4つの規制：労基法24条

C 全額払原則

⇔ 例外：賃金控除協定〔資料②10頁〕締結（労基法24条1項ただし書）

＜具体例：寮費、社員食堂での購入代金など＞

ただし

差し引かれる労働者個人の同意を取り付ける必要あり

《参考判例》争点：チェック・オフ協定に基づく組合費の控除

エッソ石油事件・最一小判平成5・3・25労判650号6頁

【資料②】 賃金控除協定

賃金控除に関する協定書

株式会社〇〇〇〇 と 労働者代表 福岡太郎 は労働基準法第24条第1項但書に基づき賃金控除に関し、下記のとおり協定する。

記

1. 株式会社〇〇〇〇 は、毎月 25 日、賃金支払の際次に掲げるものを控除して支払うことができる。

- (1) 寮費
- (2) 親睦会費
- (3) 会社貸付金の割賦金返済金（元利共）
- (4) 社内商品購入代金

2. この協定は 〇 年 〇 月 〇 日から有効とする。

3. この協定は、何れかの当事者が 〇 日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を有するものとする。

〇 年 〇 月 〇 日

使用者職氏名 株式会社 〇〇〇〇
代表取締役 博多 一郎

労働者代表 福岡太郎



◇資料「賃金控除協定（記載例）」（PDF。厚労省福岡労働局WEBSITE）

②賃金支払方法に対する4つの規制：労基法24条

D 一定期日払

例えば「第〇水曜日」という定め方はNG（＝労基法違反）！

③法定労働時間（1日8時間1週40時間原則）を超えた「労働時間」に対する賃金額

※ちなみに※ 第1部・労働時間では触れませんでした。。。

1 「日」 = （連続24時間ではなく）暦日＜午前0時→午後12時＞

1 「週」 = （連続7日ではなく）暦週＜日曜日→土曜日＞

③法定労働時間（1日8時間1週40時間原則）を超えた「労働時間」に対する賃金額

◇月60時間以内の時間外労働（いわゆる割増賃金令）

「労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の
最低限度を定める政令」（平成6年1月4日政令5号）

時間給 or {基本日額÷日所定労働時間} or {基本月額÷月所定労働時間} ×1.25

③法定労働時間（1日8時間1週40時間原則）を超えた「労働時間」に対する賃金額

◇月60時間を超える時間外労働（労基法37条1項ただし書） ×1.5

◇休日（＝労基法35条1項に基づく週休日の）労働（割増賃金令） ×1.35

◆深夜（午後10時～午前5時）労働（同法37条4項） ×1.25を上記にプラス

【難問】 定額残業代／歩合給（出来高給）／年俸制

◇定額残業代

何より『通常の労働時間の賃金』部分と『割増賃金』部分とを判別できるように！
（判別できないと、使用者が主張する『割増賃金』部分は、『通常の労働事件の賃金』
に組み込まれ、別途『割増賃金』を支払わなければならない）

《参考判例》 高知県観光事件・最二小判平成6・6・13労判632号12頁
テックジャパン事件・最一小判平成24・3・8労判1060号5頁

【難問】 定額残業代／歩合給（出来高給）／年俸制

◇歩合給（出来高給）：タクシー運転手・トラック運転手

単 純： {月の売上総額－経費（足切額）} ×一定率＝賃金



実務上、非常に複雑な計算式が用いられることがある

コンパクトに伝えにくい、基本的な考え方は上述と同様

《参考判例》 国際自動車事件・最一小判令和2・3・30民集74巻3号549頁
熊本総合運輸事件・最二小判令和5・3・10労判1284号5頁

【難問】 定額残業代／歩合給（出来高給）／年俸制

◇年俸制：医師

年俸に含むとする残業代：何時間の時間外労働
に対する『割増賃金』部分かを明確に！

《参考判例》医療法人社団康心会事件・最二小判平成29・7・7労判1168号49頁

第2部
賃金制度にふれる
(残業代など)

おわり