

賃金が出ない、一部支払われない

- ・給料支払日になっても、支払われない。
- ・退職したが、「突然辞められて迷惑したので、最後の給料を支払わない。」と言われた。

◆ 基本のきほん

◎賃金とは

労働基準法（以下、「労基法」という）では、賃金、給料、手当、賞与などの名称に係わらず、労働の対価として使用者が労働者に支払うべきすべてを「賃金」と定義しています。

◎賃金の支払の5つの原則

賃金は労働者の生活を支える重要なものですから、その支払方法については労基法第24条により、次の5つの原則が定められています。

①通貨払いの原則

小切手や手形などではなく、現金で支払うこと
本人の同意があれば、銀行振込も可

②直接払いの原則

労働者本人に支払うこと

③全額払いの原則

賃金からの控除や相殺はできない。また、分割払いはできないこと

④毎月1回以上払いの原則

月1回以上の賃金支払いが原則（毎月1回以上であれば、週払いや日払い等も可）。

⑤一定期日払いの原則

賃金支払い日を特定し、一定期日ごとに支払うこと（25日など特定の日とすること。第3木曜日のような定め方はできない。また、今月は10日、来月は25日といった決め方も不可）。

ただし、賞与や退職金、臨時に支払われる賃金等には、上記④⑤の原則は適用されません。

◎最低賃金を守りましょう

賃金の額については、最低賃金法という法律により、定められた賃金額以上の額を支払わなければならないことになっています。

最低賃金は時間額表示で定められています。支払われる賃金が最低賃金以上かどうかは、時間あたりの金額に換算して最低賃金と比較します。

こうした最低賃金は、都道府県単位で決定される地域別最低賃金と、特定の産業・職種について、個々に決定される特定（産業別）最低賃金とがあります。

<解説>

- 地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められます。労働者の生計費を考慮する場合に

は、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性を配慮しています。地域別最低賃金の違反した場合には、50万円以下の罰金に処されます。

- 特定（産業別）最低賃金は、関係労使の申出を要件として決定されます。特定（産業別）最低賃金は、地域別最低賃金で定める最低賃金額を上回らなければなりません。1人の労働者について複数の最低賃金が適用される場合には、高いものが適用されます。
- 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受ける者のうち省令で定める者、簡易な業務に従事する者、断続的労働に従事する者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けた場合に、減額特例となります（従来の適用除外制度は廃止されました）。
- 派遣の場合は、派遣先の地域別（または産業別）最低賃金が適用されます。

◆ 確かめましょう

- 賃金不払いの理由は何ですか。
- 不払いの金額や算定方法、支払日などは明確ですか。
- 時効になっていませんか。
（退職金以外の賃金の時効は2年間、退職金は5年間）
- 会社に請求しましたか。

◆ こんな対処法があります！

1 まず請求を

賃金が支払われない場合には、いろいろなケースが考えられますが、どのようなケースであれ、請求することから第一歩が始まります。時間が経過してしまうと、事実関係が曖昧になったり、証拠も散逸しがちになったりします。また、賃金一般は2年間、退職金は5年間請求しないと時効になってしまいますので、速やかに対応しましょう。

一度も請求や確認をしていない場合は、まず、口頭で不払いの賃金を請求し、なぜ支払われていないのか、支払うということなら、いつ支払われるのか、また、不払いの額も確定してください。

この場合、払うという方向で話が進むようであれば、会社が確認した不払いの金額、支払期日を文書にしてもらいましょう。

また、請求と並行して、労働契約書、就業規則、賃金規定、タイムカードなど請求の根拠となる書類を入

手しておきましょう。

2 不払いの理由を言われたら

勝手に出社しなくなったから、辞め方が悪かったからなどの理由は、その行為自体が社会的に肯定される行動ではないとしても、実際に働いた部分の賃金は支払われなければなりません。

会社に損害を与えた賠償金として、使用者が一方的に賃金と相殺することもできません。

また、資金繰りが苦しく、払いたくても払えないという経営状態の場合もあるでしょう。しかし、だからといって払わなくても良い理由にはなりません。会社の一方的な説明だけでなく、客観的な情報を手に入れるように努め、疑問点があればしっかり確認することも大切です。

3 約束よりも低い賃金だったら

基本給が雇入れの時の約束より低いといった場合にも、まずは、当初の契約を使用者に確認してください。

この場合、雇用契約書や賃金額が書かれた書面を提示できるよう、採用の際に、賃金額は書面で交付するよう要求しましょう。

職安の求人票、求人広告の写しなども保管しておくとい良いでしょう。当初の契約の賃金額が明確でないと、対応が難しくなってしまいます（労基法第15条、同法施行規則第5条は、①賃金の決定、②計算、③支払方法、④賃金の締切、⑤支払の時期について書面で交付することにより明示することを義務付けています）。

4 会社に請求したけれど払ってくれない

会社が話し合いを避ける、あるいは、会社から何の説明も得られない、話が平行線などの場合には、内容証明郵便で賃金の支払いを請求することが効果的な場合があります。

内容証明郵便でこのような請求をする際には、支払期日を明記するとともに、支払がない場合には、法的手段を取ることを明記することがよく行われています。賃金不払いは労基法第24条違反になることが多いため、労働基準監督署に相談し、場合によっては、労基法違反の申告をする方法があります。

この場合、内容証明郵便の控えなど、請求したのに支払われていないことを証明するものを持参したり、不払いの額を確定したりしておくことをお勧めします。

そのほか、賃金不払いがあった時の具体的な対処方法としては、次のようなものがあります。

①労働組合で交渉する

あなたのために相談・交渉してくれそうな労働組合があれば、組合に相談をするという方法もあります。

また、職場に労働組合がなくても、他にも賃金不払いになっている同僚がいる場合などは、新たに自分たちで労働組合を結成して、交渉することもできます。

②県の労働センターに相談する

以上の対処方法は代表的なものですが、実際には、それぞれのケースで状況が異なってきます。また、当事者間で主張に隔たりがある場合には、対処の方法も困難になってきます。疑問な点はそのままとせず、会社所在地を管轄する県の労働センターにご相談ください。

県の労働センターでは、相談者のケースに応じて、これまで述べてきた対処方法の助言をするほか、場合によっては、あっせん指導を通じて当事者間の自主的な解決に向けたお手伝いをします。

③訴訟手続きを考える

内容証明郵便での請求、労働基準監督署への申告、労働組合の交渉などでも問題が解決せず、支払われないときは、裁判所での手続きを考えることとなります。賃金不払いの問題は弁護士を依頼しなくても、本人でも裁判手続を比較的に利用しやすい分野です。特に民事調停手続、140万円以下の請求額の訴訟（通常訴訟、60万円以下の場合には少額訴訟）、支払督促手続などは、個人でも可能です（簡易裁判所には訴状や申立書のひな型も用意されています）。

また、通常訴訟等と比べ、利用しやすい制度として、労働審判手続があります。これは、裁判官である労働審判官1名と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、3回以内の期日で審理し、迅速な話し合いによる解決（調停）を試み、まとまらない場合には労働審判を言い渡すという、簡易・迅速・適正に解決しようとする手続です。詳しくは県の労働センターにご相談ください。

5 遅延損害金とは？

賃金が不払いの場合、本来支払われるべき日の翌日から遅延している期間の利息に相当する遅延損害金年利6%の請求をすることができます。

また、退職した労働者の退職金以外の不払い賃金については、退職日に支払日が既に過ぎている賃金については、退職日以後、退職日以降に支払日が到来する賃金については、その期日以後について、年利14.6%を超えない範囲内で政令で定める率を乗じて得た金額を遅延利息として請求することができます。