

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 (9) 賃金の原則とあり方について考える①

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

職場と労働法 (9) 賃金の原則とあり方について考える①

(クリックするとPDFファイルが開きます)

賃金の原則とあり方について考える

1. 賃金の定義(労基法第 11 条)

「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。」

賃金支払五原則(法第 24 条)

- 1. 通貨で
 - 2. 全額を
 - 3. 毎月一回以上
 - 4. 一定期日に
 - 5. 直接労働者へ
- 生活に支障をきたさない場の措置。

労働の対償というけど、対償の範囲は限定されているんだろうな？

したがって、賃金から法令で定められているもの以外を控除する場合は労働者の過半数で組織する労働組合か、労働者の過半数を代表する者との労使協定が必要です。



2. 平均賃金とは(労基法第 12 条)

「平均賃金とは、算定事由発生日の以前 3ヶ月に支払われた賃金総額を、その 3ヶ月間の総日数で割った金額をいう。」

平均賃金の算定が必要な場合

- ①解雇予告手当(法第 20 条)
- ②使用者の責に帰すべき「休業手当」(法第 26 条)
- ③年次有給休暇取得日に支払う賃金(法第 39 条)
- ④懲戒処分での減給制裁における限度額(法第 91 条)
- ⑤休業補償(法第 76 条)
- ⑥葬祭料(法第 80 条)
- ⑦遺族補償(法第 79 条)
- ⑧傷害補償(法第 77 条)
- ⑨打切補償(法第 81 条)
- ⑩分割補償(法第 82 条)

だよ！、知っている！

算定基礎から除外される賃金は、期間日数には含まれない。注意！

労働者にとって、賃金は生活源泉ですから、生活保障的意図もあり、単なる労働の対償ではありません。したがって労基において「労働の対償」と定義しているのです。当然のことながら、会社が恵的に支給される結婚祝金や見舞金などの手当は賃金とはされません。ただ、労働協約などで支給率明確化されていれば賃金とみ「臨時の賃金等」(法第二十四に当たるとしては、それらに該当するものが、賞与手当等です。賃金に該当する当然賃金台帳に記載が必要とします(法第一〇八条)。また、手当などは、平均賃金(法第三十七の算定基礎に含まれることとします。それから賃金は労働者活の根幹をなすものですから金支払いについては、厳しく

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🔍 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE

静岡で働く人のための資料閲覧サイト
【ワーカーズ・ライブラリー】