

事務所だより

第120号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

賃金「全額払の原則」の例外

全額払いの原則

賃金の支払いは、労働基準法第二十四条第一項に、①通貨で、②労働者に直接、③その全額を、④毎月一回以上、⑤一定期日を定めて支払わなければならない、と規定されています。これを賃金支払いの五原則といえます。賃金支払いの五原則うち、『③その全額を』（全額払いの原則）では、賃金を労働者本人へ全額支払うよう規定しています。

ただし書き

しかし、労基法第二十四条一項ただし書きに、例外として税金や社会保険料などの法令で定められているものや、労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表する者との労使協定（いわゆる「四協定」）があれば、賃金から控除して支払うことができ

ると規定しています。

認められるもの

労使協定に盛り込むことができるものとして、次のようなものがあります。

「購買代金」「社宅・寮使用料」「福利厚生施設の費用」「社内預金」「組合費」「親睦会費」「財形貯蓄」「集団扱いの生命保険・損害保険」など

労使協定の様式等

労使協定の様式は任意で、労使間で話し合った結果を記載しますが、少なくとも次の四項目について記載してください。

一、控除項目の記載
「会社は、毎月〇日の賃金の支払いの際、次に掲げるものを控除して支払うことができる」など、賃金支払いの際に

控除して支払うことができる旨と、控除できる項目を記載します。

記載していないものは、個別の同意なく一方的に控除することはできません。

控除できる項目は、労働者にとって福利厚生の中でプラスに働くものなど、根拠や金額が明確なものについてのものとされています（昭二十七・九・二〇基発六七五号）。

二、有効期間等

有効期間を定める必要はありませんが、「この協定は、〇年〇月〇日から有効とする」など、協定の効力の開始日を定める場合もあります。

三、更新条項

有効期間を定めた場合は、「有効期間満了の一月前ま

でに、会社または労働組合（労働者代表）のいずれからも異議の申し出がないときは、この協定はさらに一年間有効期間を延長する」といった更新条項を定めます。

有効期間を定めていない場合は、「破棄の通告をしない限り効力を有する」などと定めておきます。

四、協定内容に変更があったとき

新たな協定を締結し直す場合は、従前の協定書を無効にするため「〇年〇月〇日締結の協定書は本協定締結をもって破棄する」旨を記載することが一般的です。

なお、この労使協定（「四協定」）は、労働基準監督署への届出は不要です。

【様式見本】

賃金控除に関する協定書

と は労働基準法第24条第1項但書きに基づき賃金控除に関し、下記のとおり協定する。

記

1. は、毎月 日、賃金支払いの順次に掲げるものを控除して支払うことができる。

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

2. この協定は、年 月 日から有効とする。

3. この協定は、何れかの当事者が 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。

年 月 日

使用者職氏名 印

従業員代表 印

障害年金の制度をご存知ですか？

《障害年金受給に関する3つの要件》

初診日の年金制度

病気やけがで初めて診察を受けた日に、国民年金・厚生年金保険・共済組合のいずれかに加入している。

障害年金の認定基準

障害認定日または現在、障害年金の認定基準にあてはまっている。

保険料の納付

病気やけがで初めて診察を受けた日より前に一定の保険料を納めている。

上記の3つの条件がそろっているか、一緒に確認してみませんか。

申請代行・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

最低賃金改定の目安を発表!

最低賃金改定の目安

先日（令和一年七月三十一日）開催された第五十四回中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金改定の目安について答申が取りまとめられました。

今後は、この答申を参考にしながら、各地方最低賃金審議会にて調査審議して答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定します。今年度の目安が示した引上げ額の全国加重平均は二十七円（昨年度は二十六円）です。

京都府は二十七円増（予定）

目安額どおりに最低賃金が決定された場合、京都府下にある事業所が支払う最低賃金額は、現行の時間額八百八十二円から二十七円増の九百九円になる見込みです。（特定の産業には別途、産業別最低賃金が定められています）。

最低賃金の対象と

ならない賃金

最低賃金の対象となるのは毎月支払われる基本的な賃金に限られます。次の賃金は含まれません

- 一、臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- 二、一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- 三、所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- 四、所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- 五、午後一〇時から午前五時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- 六、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

今後、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定し、九月初め頃に官報公示されますので、注視してください。



八月の労務手続 「提出先・納付先」

十三日
○雇用保険被保険者資格取得

届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」
○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
「労働基準監督署」

基本手当日額等の変更

令和一年八月一日より雇用保険の基本手当日額等が変更されました。
今回の変更は、平成三〇年度の平均給与額が平成一九九年度と比べて約〇、八九%上昇したことに伴うものです。

① 賃金日額の上限額と下限額

(1) 賃金日額の上限額

60歳以上65歳未満	15,750円	→	15,890円
45歳以上60歳未満	16,520円	→	16,670円
30歳以上45歳未満	15,010円	→	15,140円
30歳未満	13,510円	→	13,630円

(2) 賃金日額の下限額

65歳未満の全年齢	2,480円	→	2,500円
-----------	--------	---	--------

② 基本手当の上限額と下限額

(1) 基本手当の日額の上限額

60歳以上65歳未満	7,087円	→	7,150円 (+63円)
45歳以上60歳未満	8,260円	→	8,335円 (+75円)
30歳以上45歳未満	7,505円	→	7,570円 (+65円)
30歳未満	6,755円	→	6,815円 (+60円)

(2) 基本手当の下限額

65歳未満の全年齢	1,984円	→	2,000円 (+16円)
-----------	--------	---	---------------

(いずれも年齢は、受給資格に係る離職の日における年齢です。)

③ 失業期間中に自己の労働による収入がある場合の基本手当の減額の算定に係る控除額

	1,295円	→	1,306円
--	--------	---	--------

④ 高齢雇用継続給付の支給限度額と60歳到達時等の賃金月額

(1) 支給限度額	360,169円	→	363,359円
(2) 60歳到達時等の賃金月額			
上限額	472,500円	→	476,700円
下限額	74,400円	→	75,000円

編集後記

暑中お見舞い申し上げます。梅雨明け直後からの異常な高温と出先で突然降りだす雨対策用に、日傘と雨傘のどちらを持ち出そうか、外出の都度悩んでいます。

(おと)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・075-611-5300
FAX・075-606-1906
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com

九月二日
○健保・厚年保険料の納付
「郵便局または銀行」
○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」
○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
「公共職業安定所」
○外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者ではない労働者）
「公共職業安定所」