

7-5 賃金の実務処理

## 賃金実務において

テーマ

以下の問題はどのように処理されるべきか

使用者	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 本人が病気などの場合、家族に賃金を渡しても良いか</li> <li>(2) 賃金の一部を受領拒否されたが、24条違反が残るか</li> <li>(3) 相当の期間が経過した後の給与の過払い清算事務は許されるか</li> <li>(4) 賃金計算に当たって「端数処理」はどのように行うべきか</li> <li>(5) 賃金の遅延利息に関しては、特別の定めがあるのか</li> <li>(6) 年俸制賃金で、年1回のまとめ払いは違法か</li> <li>(7) ストックオプションは、賃金か</li> <li>(8) 賃金の口座支払い</li> </ol>
受領拒否でも24条違反?	
過払い調整	
端数処理	
遅延利息は	
年俸制賃金	
ストックオプション	
口座払い	

- 1) 使用者への支払は可であるが、使用者と解されるためには、(本人が疾病にかかりまたは災害を受けた場合などにおいて本人と同一生計にある者を使用者に立てる等のように) 実質において、本人に支払うのと同じの効果が生じるものであることが必要である。
- 2) 違法性は阻却される。
- 3) 賃金の過誤払を翌月清算するのは違反ではない(昭23.9.14基発1357)。ただし、相当期間経過後にこれを行うことはできない。
- 4) 労働時間はたとえ1分であれ労働時間としてカウントすることが必要であるが、次の方法による端数処理は違法として取り扱わない(昭63.3.14基発150号)①時間外労働等の1か月計に1時間未満の端数がある場合、30分未満の切り捨て、それ以上を切り上げる。②1時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数がある場合、50銭未満を切り捨て、それ以上を切り上げて処理すること。
- 5) 退職労働者に対する賃金(退職手当を除く)の遅延利息は、退職日の翌日から支払する日までの間、その日数に応じて年14.6%が発生する(賃確法6条)。
- 6) 年俸制賃金の場合においても、労基法第24条の毎月払いの原則が適用される。
- 7) ストックオプションから得られる利益は、税法上の取扱いと異なり、賃金ではないとされている(平9.6.1基発412号)
- 8) 賃金の口座振込は、昭和62年改正以降、労働者の指定する口座に振り込まれる限り、労基則7条の2により認められている。