

2. 賃金について



Q11

残業代は誰でももらえるのですか？



A11

会社の指揮命令下に置かれている時間のことを「労働時間」といい、休憩時間を除いて、原則として1週間に40時間、1日に8時間までを、「法定労働時間」といいます（労働基準法第32条）。（※映画演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業、積極娯楽業を営む事業場のうち、常時10人未満の労働者を使用するものについては、特例事業場として法定労働時間が1日8時間・週44時間まで認められます（労働基準法施行規則第25条の2）。）

会社は法定労働時間を超えて時間外労働（残業や休日出勤）をさせた場合、時間外労働として割増賃金（残業代）を支払わなければなりません。

また、会社は労働者に、1週間に1日または4週間に4日の「法定休日」を与えることなく、この日に働いた場合にも割増賃金を支払わなければなりません。



Q12

深夜のバイトをしています。昼間と給料が一緒です。



A12

午後10時から午前5時までの間に労働した場合、会社は労働者に通常の賃金の2割5分以上を割増した深夜割増賃金を支払わなければなりません。

これは、アルバイトやパートなど、雇用形態に関わらず適用されます。

深夜に労働しているにもかかわらず昼間と給料が同じであれば、会社は労働基準法に違反している可能性があります。

会社に深夜割増賃金の支払いを求めましょう。支払われない場合は、労働基準監督署に申告して指導を求めてください。



時間外割増賃金の割増率

労働基準法で以下のとおり最低基準が定められています。

区分		割増賃金額
(1)時間外労働	原則、1日8時間超、1週40時間超 1ヶ月60時間を超えた時間	時間給の 25%増以上 50%増以上
(2)休日労働		時間給の 35%増以上
(3)深夜労働 (原則午後10時～午前5時)		時間給の 25%増以上



Q13

給料が支払われなかつたとき、
会社に支払ってもらうにはどうすれば良いですか？



A13

給料は、「通貨で」「直接労働者に」「全額を」「毎月1回以上」「一定期日に」支払わなければならぬと定められています(労働基準法第24条)。

全額であれ一部であれ、給料が支払われない=未払賃金がある場合は、まずその事実を会社に伝え、その理由を確認しましょう。

期日を決めて、期日までに支払を約束するよう求めてください。口頭だけではなく、書面やメールなど証拠が残る形でやり取りすることが重要です。

このとき、受取るべき金額を、契約書や過去の給与明細、就業規則等の内容を確認して自分で計算しておくとよいでしょう。

なお、賃金請求権の消滅時効は、当面の間は3年間とされています。

会社が支払に応じない場合は、労働基準監督署に申告して指導を求めてください。



最低賃金について

国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない制度です。全国の地域ごとの最低賃金を定めた「地域別最低賃金」と、特定の産業に適用される「特定最低賃金」があります。

最低賃金はパートや学生アルバイトなどを含め、すべての労働者に適用されます。また、都道府県ごとに異なります。大阪府における地域別最低賃金額は現在、1,177円です(令和7年10月16日発効)。

もし、あなたの賃金が最低賃金を下回っている場合は、最低賃金法違反となります。



Q14

交通費は出せないと言われました。良いのですか？



A14

交通費の支給は、法律で義務付けられているものではありません。交通費を支給するかどうかや計算方法は、会社の就業規則や労働契約によって異なります。

ただし、求人票や面接時に交通費が支給されると説明されていたにもかかわらず、実際は支給されない場合は、賃金の一部未払や労働条件の不利益変更に当たる可能性があります。

まずは、会社の就業規則や労働契約書を確認し、交通費に関する規定があるかどうかを確認しましょう。



Q15

お店が暇なので今週は休んでほしいと言われました。
給料が支給されないのは仕方がないのですか？



A15

会社都合で休業させた場合は、労働者に対し、平均賃金の60%以上の「休業手当」を支払う義務があります（労働基準法第26条）。

まずは会社に休業手当の支払いを要求しましょう。支払われない場合、労働基準監督署に申告して指導を求めてください。



Q16

勤めている会社が倒産しそうで、給料が受け取れないかもしれません。
どうすれば良いですか？



A16

賃金の支払いが遅れる、製品の値引きや売り急ぎなどの前兆がある場合には、会社の動向を注視するとともに、他の従業員と相談しながら万一の事態に備えることが必要です。

自身の賃金や退職金が計算できるようにしておくとともに、給与明細書、就業規則、賃金規程やタイムカードなど根拠となる資料を確認しておくことも重要です。

このため、未払賃金や一時金、退職金などの確保のため、①未払賃金の優先的な支払いを使用者に約束させること、②会社の資産の離散や持出しを防ぐことが必要です。

労働組合がある場合は労働組合を通して対応する、ない場合は労働組合を結成するなど、従業員が組織的に行動しながら、会社と話し合いを重ねていくことが重要です。

また、会社が賃金を支払わない場合は、労働基準監督署に申告して指導を求めてください。



Q17

不注意で社用車を破損してしまい、修理費を一方的に給料から天引きされました。



A17

会社が一方的に給料から損害賠償金などを天引きすることは、労働基準法第24条の「賃金全額払いの原則」に違反します。

たとえ労働者が原因で損害が生じたとしても、会社が一方的に給料から天引きすることはできません。控除額の変更を求めても会社が応じない場合は、労働基準監督署に申告して指導を求めてください。

しかしながら、実際に生じた損害賠償を請求することまでは禁止されていません。

なお、労働者が原因で生じた損害については、会社の指揮命令下で業務を行っていたことなどを考慮し、労使双方に公平な分担を求めるべきであり、労働者の責任は一定程度制限されるべきと考えられています。損害の全額を労働者に負担させることは、公平を欠くとされる場合が多いです。

会社から損害賠償を求められた場合は、会社が受けたとする損害の詳細を書面等で示すように求めましょう。