

賃金控除に関する労使協定書

賃金支払いには以下のように5原則があるのをご存知でしょうか。

- ① 通貨払いの原則 ②全額払いの原則 ③直接払いの原則
- ④ 毎月払いの原則 ⑤一定期日払いの原則

上記の内、②全額払いの原則に焦点をあててお話ししたいと思います。

労働者は賃金が全額支払われることを前提として生活設計を行っています。

ですから賃金から控除することは原則的に認められていません。

例外として所得税、住民税、社会保険料、労働保険料等、法令で別段の定めがある場合については本人の合意を得ずに賃金から控除をすることが可能です。

では、上記の項目以外については賃金から控除できないのでしょうか。

会社によっては社宅費、物品購入代金、組合費、財形貯蓄等を労働者から徴収しなければならないことがあると思いますが、全額払いの原則に反するため合意を得ずに賃金から控除することはできません。

しかし、「賃金控除に関する労使協定書」を締結すれば賃金からの控除が可能です。

労使協定書の様式は任意ですが、控除の対象となる具体的な項目、各項目別に定める控除を行う賃金支払日を記載すれば問題ありません。

なお、賃金控除に関する労使協定書は届け出る必要はありません。

全額払いの原則に違反した場合に使用者は、刑事罰として30万円以下の刑罰を科される場合があります。

ちなみに給与の過払い分を相殺することは賃金全額払いの例外として認められることがあります。あくまで賃金全額払いの原則は労働者の生活の安定を保障するものです。

調整時期や方法、金額等を考慮して生活に支障のない範囲であれば許容されると考えられます。

また、国民健康保険料や住民税の滞納により差押請求が会社には送られることは珍しくありませんが、こちらは法令に別段の定めのある項目となりますので、本人の合意を得ることなく賃金から控除することが可能です。

法令で別段の定めがある項目以外の控除項目がある場合には、賃金控除に関する労使協定書が締結されているか再度ご確認ください。