Legal Networks News Letter

2016.06

【発行責任者】
勝山　竜矢

【記事担当者】
菊地　芳枝

〒160-0022
新宿区新宿1-36-12
サンカテリーナビル6F
社会保険労務士事務所
リーガルネットワークス
03-6328-2239

賃金支払いの5原則

賞与の時季ですね！弊社でもお客様の賞与計算業務にとりかかっているところです。

その時思うのは、「うわっ、保険料と税金でこんなに手取りが減ってしまうのか！」ということです。

働く側からすると賞与と言えば、「いつも頑張っていることへのご褒美」「会社からのプレゼント」と、そんなイメージを持たれたりもしますが、臨時的なものであっても賞与も給与と同じく“**賃金**”、「どうせならなるべく多く…」と思ってしまいますが、所得税・保険料がかかってしまうのはしかたがないことです。

ちなみに労基法で“賃金”とは、「～名称のいかんを問わず、労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定義されています。（もちろん例外があります。）

労基法上で賃金とされたものは「**賃金支払い5原則**」というものに則った支払方法をすることとされています。

前段の賞与の手取り額の話から内容はずれてしまいますが、この賃金支払い5原則をご紹介します。

1 通貨払いの原則

～賃金は通貨で支払う～

【例外】労働協約に別段の定めがあるときや口座振込など。口座振込の例外にしても、労働者の同意があることが前提です。ちなみに弊社でご用意している給与の振込口座連絡書は、労働者が貴社へ振込の同意をしているという形式の同意書と連絡書を兼ねたものになっています。

2 直接払いの原則

～賃金は直接本人に支払う～

【例外】使者（家族）に渡してもらうこと。派遣元が派遣先を通じて賃金を支払うこと。

3 全額払いの原則

～賃金は全額を支払う～

【例外】社会保険料・所得税を控除すること。労使協定で定められたものを控除すること。

4 毎月1回以上払いの原則

～賃金は毎月一回以上支払う～

【例外】賞与。1ヶ月を超える期間の成績などを基礎として支払われる賃金。

年俸制の場合も毎月分割して支払います。

5 一定期日払いの原則

～賃金は一定期日で支払う～

【例外】賞与。1ヶ月を超える期間の成績などを基礎として支払われる賃金。

ただし、賞与であっても就業規則等で支払日を特定している場合はその期日で支払う必要が出てきます。

就業規則に賞与の支払い期日を定める場合には、「業績の著しい低下の場合は支給時期を延長し、又は支給しない場合がある。」などのように、支給時期を遅らせたり不支給にする場合の事由などの文言も入れておくと良いですね。

6月のスケジュール

6/1～7/11	**労働保険の年度更新（申告・納付）**
6/1～6/30	5月分社会保険料の納付
6/1～6/10	5月分源泉徴収所得税・特別徴収住民税の納付
給与・賞与計算事務	**賞与の支給・賞与支払届提出** **住民税の特別徴収年度更新**

労働保険料（労災保険料・雇用保険料）の年度更新の期間です。労働局から貴社へ「労働保険　概算保険料・確定保険料申告書」が届きましたら、手続き担当者へお渡しください。

7/11が保険料納付期限になっております。

6月から1年間、今年度の住民税年税額が新たに賦課されます。

住民税を特別徴収されている社員さんのお住まいの市区町村から届く、「H28年度　住民税特別徴収税額の決定通知書」は給与計算担当者にお渡しください。