



『人事／労務シリーズ』第5回（賃金法制）

令和7年9月19日

弁護士 佐々木 孝

E-mail/sasaki_t@clo.gr.jp

第1 はじめに

賃金は、労働条件の最重要要素の一つであることは言うまでもありませんが、近年の物価上昇の傾向に伴って¹、その重要性はますます高まっています。

令和6年の春期生活闘争（春闘）では、計5284社の平均賃上げ率は5.10%となり、33年ぶりの5%超という高水準の賃上げが達成されました²。厚生労働省の調査でも、計1783社のうち91.2%もの企業が、令和6年に賃上げを実施し又は決定しています³。また、地域別最低賃金についても、令和6年度は過去最大の上げ幅となる全国平均51円の引き上げが実施されています⁴。

本年令和7年の春闘でも、計5162社の平均賃上げ率は5.25%となり、昨年に続いて5%超という高水準の賃上げが達成されており⁵、「人への投資」という考え方は今後より一層強まっていくと考えられます。また、令和7年度は地域別最低賃金が更に全国平均66円の引き上げが実施されることが決定しており、とりわけ中小企業においての影響は大きなものとなってきています⁶。

このような状況の下では、企業において、賃金に関する法制度（賃金法制）を理解し、社内規程の改訂を含む対応を迅速かつ適切に行っていくことは、企業の健全な運営や持続的な成長を支えるにあたって、不可欠なものであるといえます。

¹ 令和7年7月の消費者物価指数は、生鮮食品を除く前年同月比ベースで3.1%であり、日本銀行の物価目標である2%を38か月連続で上回る推移となっています（総務省「2020年基準消費者物価指数 全国2025年（令和7年）7月分」）（令和7年8月22日）

（<https://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/tsuki/pdf/zenkoku.pdf>）。

² 日本労働組合総連合会「2024春期生活闘争まとめ」（令和6年7月19日）1頁・7頁

（<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2024/houshin/data/matome20240719.pdf?402>）

³ 厚生労働省「令和6年賃金引き上げ等の実態に関する調査の概要」4頁（令和6年10月28日）

（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/24/dl/10.pdf>）

⁴ 厚生労働省「全ての都道府県で地域別最低賃金の答申がなされました」（令和6年8月29日）

（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_42150.html）

⁵ 日本労働組合総連合会「2025春期生活闘争まとめ」（令和7年7月17日）8頁（<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2025/houshin/data/matome20250717.pdf?8153>）

⁶ 厚生労働省「全ての都道府県で地域別最低賃金の答申がなされました」（令和7年9月5日）（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63030.html）。今回の引き上げにより、全ての都道府県で最低賃金が1000円を突破することになります。

そこで、『人事／労務シリーズ』第 5 回では、賃金法制について、近年の重要な法改正や注目すべき裁判例も踏まえて、その概要をご紹介します。

第 2 賃金法制の概要・主要な制度

1 概要

賃金法制とは、労働基準法（以下「労基法」といいます。）を中心として、最低賃金法、労働契約法、パートタイム・有期雇用労働法⁷、労働者派遣法⁸等、複数の法令によって形成される、労働者の賃金に関する基本的なルールを定めた規律を指します。また、裁判例や厚生労働省の通達・ガイドライン等によって、これらの規律の解釈や運用の基準が示されています。

2 賃金・賃金の支払方法

賃金は、「労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのもの」と定義されています（労基法第 11 条）。したがって、賃金には、給与だけでなく、賞与、退職金、手当等も含まれます。他方で、見舞金等の恩恵的給付、社宅の貸与等の福利厚生としての給付、交際費等の建替実費等は、賃金には該当しません（労働基準法の施行に関する件（昭和 22 年 9 月 13 日発基第 17 号）第 11 条関係）。

賃金の支払方法は、「賃金支払いの五原則」に従う必要があります（労基法第 24 条）。具体的には、使用者は、①通貨払い、②直接払い、③全額払い、④毎月 1 回以上払い、⑤一定期日払いのすべてを充たすように賃金を支払わなければなりません。ただし、例外として、デジタル払いや控除が認められる場合があります（同条第 1 項ただし書）。

3 最低賃金

最低賃金法は、都道府県ごとの地域別最低賃金と産業別の特定最低賃金を定めています（第 9 条・第 15 条）。最低賃金を下回る賃金の定めは無効となり、その部分は自動的に最低賃金で置き換えられます（第 4 条）。

地域別最低賃金は毎年改定され、上記のとおり、令和 6 年度の全国加重平均額は 1055 円となり、過去最高の上げ幅となる 51 円の引き上げを記録しており、令和 7 年度は全国加重平均は 1121 円、全国加重平均の上昇額は 66 円となることが決定しています。

⁷ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）

⁸ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 66 年法律第 88 号）

4 割増賃金

労使間の協定により、法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超える労働や法定休日での労働を課すことが可能になります（労基法第36条、いわゆる「サブロク協定」）。ただし、これらの場合を含め、一定の場合には、割増賃金の支払いが義務付けられています（同法第37条）。

具体的には、使用者は、時間外労働につき25%以上（月60時間超の場合50%以上）、休日労働につき35%以上、深夜（22時～翌5時）労働につき25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。たとえば、時間外かつ深夜に労働を行った場合、50%（25%+25%）の割増賃金を支払う必要があります。ただし、休日労働と時間外労働の割増賃金率は合算されません。

5 同一労働同一賃金の原則

企業には、正規労働者（正社員）の他に、有期労働者、パートタイマー、派遣労働者といった非正規労働者も多数在籍しています。使用者は、正規労働者と非正規労働者との間で、均等待遇及び均衡待遇を行わなければならない、これを「同一労働同一賃金の原則」といいます。この点については後述します。

なお、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをしてはならないことも定められており、これを「男女同一賃金の原則」といいます（労基法4条）。

6 未払賃金

使用者は、賃金未払の状態退職した労働者に対しては、退職日の翌日から年14.6%の遅延利息を支払う必要があります（賃確法⁹第6条、同法施行令第1条）。

他方で、未払賃金については、本来の支払日の翌日から3年が経過することによって消滅時効が完成し、それ以降、労働者は未払賃金の支払いを請求できなくなります（労基法115条・143条2項）¹⁰。

第3 重要な法改正

1 中小企業の割増賃金率の引き上げ

従来、中小企業では、月60時間を超える時間外労働についても、25%の割増賃金を支払えばよいとされていました（旧労基法附則第138条）。これは、中小企業

⁹ 賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）

¹⁰ 労基法第115条では消滅時効は5年とされていますが、同法第143条2項によって当分の間は3年とされており、令和7年4月以降、政府は、施行の状況を勘案しつつ検討を加えるとともに、必要に応じて措置を講ずることとされています（労基法（令和2年3月31日法律第13号）改正附則第3条）。

にとって、割増賃金の負担は相当重く、労働時間削減のための設備投資等も容易でないことから、割増賃金率の引き上げが猶予されていたものです。

しかし、働き方改革の推進の一環として、令和5年4月1日、上記猶予措置が廃止され（平成30年法律第71号）、中小企業においても、月60時間を超える時間外労働に対しては、50%の割増賃金を支払わなければならなくなりました（労基法第37条）。

日本の企業の99.7%が中小企業に該当しますので¹¹、この改正は非常に大きな影響があったといえます。仮に、割増賃金について従前通りの運用をしていた場合、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処されることとなりますので（同法第119条）、直ちに運用を改める必要があります。

2 賃金のデジタル払い

賃金の支払いは、原則として通貨で支払うことが求められています（労基法第24条1項）。ただし、労働者の同意があれば、銀行その他の金融機関の預貯金口座への振込等による支払いは、例外として認められていました（同項ただし書、同法施行規則第7条の2第1項第1号・第2号）。

これに加えて、近年のキャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に対応するため、令和5年4月1日、賃金の支払方法として、「デジタル払い」が解禁されました（令和4年厚生労働省令第158号）。

これにより、使用者は、労働者の同意があれば、厚生労働大臣指定の資金移動業者の口座への資金移動によって、賃金を支払うことが可能となりました（労働基準法施行規則第7条の2第1項第3号）。また、一部のみデジタル払いとして、残りは通貨払いで支払う、といった方法をとることもできます。ただし、現金化できないポイントや仮想通貨での支払いは認められていません。

令和6年度の調査によると、デジタル払いを既に利用している又は利用の意向があるとの回答は全体の17.7%に留まり¹²、また令和7年4月時点でデジタル払いに対応している資金移動業者は4社のみです¹³、デジタル払いの普及率は高いとはいえない状況ですが、今後その需要は増加していくものと思われるので、適時に対応できるよう準備しておくことが望まれます。

¹¹ 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の数（2021年6月時点）の集計結果を公表します」（令和5年12月13日）

https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu_kigyocnt/2023/231213chukigyocnt.html

¹² 株式会社サーベイリサーチセンター「令和6年度賃金のデジタル払いに関するニーズ調査報告書」（令和7年3月）28頁 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001481421.pdf>

¹³ PayPay株式会社、株式会社リクルートMUFJ ビジネス、楽天Edy株式会社、auペイメント株式会社の4社です。厚生労働省「資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について」（令和7年8月22日最終閲覧）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/shienji_gyou/03_00028.html

3 同一労働同一賃金の原則

企業において、正規労働者と非正規労働者との間には、待遇において格差がある場合も多く、この点は長年問題視されてきました。以前より、法改正によって両者の待遇の格差を是正する試みはなされていましたが、非正規労働者が増加の一途を辿る一方で、待遇の格差は十分には解消されていませんでした¹⁴。

そこで、両者の不合理な待遇差を是正し、公正な処遇を実現するために、令和2年4月1日、パートタイム・有期雇用労働法や労働者派遣法が改正され、「同一労働同一賃金の原則」が法定されました（平成30年法律第71号）¹⁵。

具体的には、使用者は、正規労働者と非正規労働者の職務内容等が同じ場合は、賃金を含む待遇に差異を設けてはならず（均等待遇）、職務内容等が異なる場合でも、待遇に不合理な差異を設けてはなりません（均衡待遇）（パートタイム・有期雇用労法第8条～第10条、労働者派遣法第30条の3）。また、使用者は、非正規労働者からの求めがあった場合は、待遇の差異の内容や理由を説明しなければなりません（パートタイム・有期雇用労法第14条第2項、労働者派遣法第31条の2第4項）。

本原則の導入後、令和5年8月時点で、約8割の企業において何らかの対応が済んでいる又は対応中となっている一方で¹⁶、令和5年9月時点で、待遇の差異について説明を求めたことのある労働者は全体のわずか8.0%に留まり¹⁷、説明義務の履行、ひいては本原則の認知度については課題が残ります。本原則の実現のためには、今後は、労働者に対する本原則の周知も含む体制整備が必要といえます。

第4 注目すべき近時の裁判例

1 千葉社会福祉法人事件（東京高判令和6年7月4日）¹⁸

この事件は、社会福祉法人が運営するグループホームの生活支援員が、夜勤時間帯（21時～翌6時）の泊まり勤務について、割増賃金が支払われていないとして、労基法第37条に違反するため、未払割増賃金と付加金を請求したものです。

第一審は、夜勤時間帯は労働時間と認定したものの、「夜勤時間帯については実

¹⁴ 首相官邸「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日）2頁

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>

¹⁵ ただし、中小企業に対しては、有期労働者・パートタイマーに関する規定は、令和3年4月1日から適用されています（厚生労働省告示第430号）。

¹⁶ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（令和7年3月）21頁・22頁 <https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/documents/0251.pdf>

¹⁷ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「『同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査』（労働者Webアンケート調査）結果」（令和7年3月）10頁・11頁

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/documents/0252.pdf>

¹⁸ 労働判例第1319号79頁

労働が 1 時間以内であったときは夜勤手当以外の賃金を支給しないことが就業規則及び給与規程の定めにより労働契約の内容となっていたものと認められる」として、夜勤 1 回 6,000 円の手当を対価とする労働契約上の合意があるとし、請求の一部を認めるにとどまりました。

これに対し、高裁は、「夜勤時間帯について日中の勤務時間帯とは異なる時間給の定めを置くことは、一般的に許されないものではないが、そのような合意は趣旨及び内容が明確となる形でされるべきであ」とした上で、社会福祉法人側が、訴訟において「夜勤時間帯については緊急対応を要した場合のみ申請により実労働時間につき残業時間として取り扱う運用をしていると主張し、夜勤時間帯が全体として労働時間に該当することを争ってきた」ことを指摘し、そのような事実関係の下では、地裁が認定したような夜勤の手当に関する合意があったとの評価はできないとして、夜勤時間帯の未払割増賃金の全額の請求を認めました。

この判決に照らすと、賃金制度の設計にあたっては、賃金の趣旨及び内容、つまり、賃金の発生根拠や決定要素、労働時間と賃金との対応関係等を、労働契約及び就業規則に詳細かつ明確に記載することが求められるといえます。

2 名古屋自動車学校事件（最判令和 5 年 7 月 20 日）¹⁹

この事件は、定年退職後に、嘱託契約（有期雇用契約）により再雇用された自動車学校の指導員が、再雇用後の基本給及び賞与が正社員と比べて低すぎるため、同一労働同一賃金の原則（旧労働契約法第 20 条）に違反するとして、その差額について損害賠償等を請求したものです。

第一審及び控訴審は、定年前の基本給の 60%未満となる部分は不合理な相違であるとして違法と判断していました。

これに対し、最高裁は、基本給及び賞与の相違が不合理か否かの判断にあたっては、「使用者における基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべき」とした上で、以下の理由から控訴審判決を破棄し、審理を尽くさせるために高裁に差し戻しました。

- ① 正社員の基本給について、年功的性格を有するものと評価するにとどまり、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を検討せず、嘱託社員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していないこと
- ② 労使交渉に関する事情を考慮するにあたっては、労働条件に係る合意の有無

¹⁹ 裁判所 (https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/208/092208_hanrei.pdf)

や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきであるにもかかわらず、労使交渉の結果に着目するにとどまり、労働条件見直しの要求等に対する会社の回答やこれに対する労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な経緯を勘案していないこと

この判決に照らすと、同一労働同一賃金の原則に適合する賃金制度を設計するためには、賃金の性質や目的をも考慮する必要がある、また、設計にあたって労使交渉が行われる場合には、労働者に対する十分な説明や対応が求められるといえます。

第5 おわりに

以上のとおり、賃金法制の概要についてご紹介いたしました。

賃金法制は、労働者の権利を守るだけでなく、企業の健全な運営や持続的な成長を支えることにも繋がる、非常に重要な制度です。したがって、法改正や裁判例の動向を注視するとともに、これらの変化に迅速かつ適切に対応することが求められます。また、物価上昇や人材確保競争の激化により、賃金水準の見直しも一層重要になっていくと思われます。

企業の皆様、特に人事労務のご担当者様におかれましては、社内の賃金規程に改善すべき点がないか、適宜ご確認いただければと存じます。本稿がその一助となれば幸いです。

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

(clo_mlstop@clo.gr.jp)