

■ ■ ■ 賃金と労働時間 ■ ■ ■

● 賃金とは

§ 労基法 11 条 : の として使用者が労働者に支払うすべてのもの

* 賃金にはあたらないもの

- ① 的 的給付 例) 祝い
- ② 厚生給付 例) 住宅の貸与
- ③ 企業設備・業務費 例), 出張旅費

● 賃金支払いの 4 原則

- 1) 払いの原則 : や小切手で払うことは許されない
- 2) 払いの原則 : 中間搾取 (.....) の防止
 例) の に渡す, 労働者を連れてきた に渡す
- 3) 払いの原則
 * ただし, 社宅の や のチェックオフなら控除できる
- 4) 毎月 以上, 一定 払いの原則

想定例 飲食店でアルバイトをしているのですが、皿洗いの際に食器を落として割ってしまいました。今月はこれで10枚目です。会社の備品を壊してしまったのだから弁償しろ、来月の給料から差し引くぞ！ と言われていました。

→

● 休業手当

展開例 1 受注が落ち込んだY社は、操業を短縮して週休3日とすることにした

→ 「使用者の責めに帰すべき事由」によって仕事に就けなくなった場合には
 平均賃金の 以上の を払わなければならない

展開例2 地震によりY社の工場は倒壊してしまった

→ 当事者のどちらにも責任がない事情で仕事に就けなくなった場合には賃金をもらえない

(民法でいうの問題：ノー ・ノーの原則)

● 法定労働時間

原則：につき時間,につき時間

● 労基法上の労働時間とは

「労働者がの下に置かれている時間」のこと

Q1 飲食店で客が来るのを待っている時間は労働時間に含まれるの？

→ 使用者の指揮命令下に置かれていれば,にして
いなくとも労働時間に該当する

Q2 警備員のは労働時間に算入しなくてよい？

→へのが義務づけられていれば, 労働時間にあたる

Q3 制服やに着替えるための時間は？

→ 事業所内で行うことがづけられていれば労働時間に含める

Q4 シフトが30分単位で組まれているため, 5分遅刻すると25分ぶんはもらえません

→ 労働時間の計算は単位でしなければならない

Q5 飲食店の開店前に行うにかかる時間は？

→ 参加をなくされていれば労働時間に含める

Q6 職場に居残りしてをしていたら？

→に関わるなら労働時間にあたる (仕事を覚えるのも仕事)

完全にであるサークル活動なら労働時間にあたらぬ