

給与締め日・支払日 変更対応ガイド

 Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

給与締め日・支払日変更対応のポイント

給与の締め日・支払日変更は可能ですが、労働基準法第24条「賃金支払5原則」（特に「毎月1回以上払い」「一定期日払い」）の遵守が必須です。また、賃金規程を含む就業規則の変更と、労働基準監督署への届出・周知が法律で義務付けられています。これらは従業員の生活安定と権利保護の根幹であり、手続きの不備は法的問題に発展する可能性があります。

変更手続きの流れ

1 従業員への説明と理解	変更内容、理由、影響を事前に十分説明し、理解を得ます。特に不利益が生じ得る場合は、丁寧な対応と同意が不可欠です。
2 就業規則の変更	<ul style="list-style-type: none">変更案を作成します。労働者代表から意見聴取し意見書を準備します。就業規則変更届等を監督署へ提出します。
3 周知	変更後の就業規則を全従業員へ周知します。

変更パターン別の影響と対策

変更パターン	影響例	推奨対策
締め日のみ変更	変更初月の給与減（例 対象期間短縮で5日分減）	事前説明、生活影響への配慮。必要に応じ補填検討。

変更パターン	影響例	推奨対策
支払日のみ変更	支払遅延による資金繰り問題の可能性。毎月払いの原則遵守。	十分な予告、無利子貸付、一部前払い、段階的移行等を検討。
締日・支払日両方変更	計算期間の複雑化、一時的な給与調整発生 (例 5日分支給後、通常満額へ)。	移行方法の丁寧な説明、従業員の理解促進。

その他の留意事項

従業員の不利益補填	変更により従業員に経済的不利益が生じる場合 (例 支払日変更による資金繰り悪化)、無利子貸付や賞与支給月への時期調整等の支援策を検討します。
社会保険	4月～6月は社会保険料の算定基礎届提出時期です。この期間の給与体系変更は算定事務を複雑化させるため、可能な限り避けるのが賢明です。

