

# 「労働法」の基本と活用法（第5回）

2014年6月24日  
(レポーター) 本村 充

## （1）労働基準法・賃金と平均賃金

### 1、賃金（法11条）

① 賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、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をいう。

- ・制度趣旨 → 労働基準法は、労働条件の重要な部分を占める賃金について様々な保護規定を設けている。本条において、保護の対象となる「賃金の範囲」を定義している。
- ・ポイント → 「労働の対象」とは、使用者が、使用従属関係にある労働者に対して、その労働の報酬として支払うもの。

#### （1）賃金とならないもの

賃金か否かは、労働の対象であるか否かで判断する。次のものは賃金とはならない。

- ・任意的、恩恵的な給付（結婚祝金・退職手当・見舞金・死亡弔慰金等）
- ・福利厚生施設（住宅・食事等）
- ・企業設備の一環（制服・作業衣・出張旅費等）
- ・ポイント → 但し、恩恵的なもの、福利厚生的なものであっても、労働協約、就業規則、労働契約等によって、あらかじめ支給条件の明確なものは、賃金となる。（昭22.9.13基発17号）
- ・ポイント → 社宅（住宅）の貸与を受けない者に対し一定額の均衡手当を支給されている場合は、賃金である

#### （2）実物給与

賃金を通貨以外のもので支払うためには、法令か労働協約に別段の定めがあることが要件となる。

- ・ポイント → 労働協約による場合には、労働組合の存在が前提となる。
- ・ポイント → 労働組合と締結した労働協約による6箇月通勤定期乗車券は、各月の賃金の前払いと認められる（昭33.2.13基発90号）

#### （3）上記以外の賃金に関する行政解釈

- ・事業主の負担する労働者の税、社会保険料の労働者負担分 ⇒ 賃金となる。
- ・ポイント → 労働者が法令により負担すべき所得税、社会保険料の労働者負担分を、事業主が労働者に代わって負担する場合、当該負担分は賃金となる（昭63.3.14基発150号）。
- ・労基法26条の休業手当 → 賃金となる。
- ・休業手当（法26条） ⇒ 使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならない。（法令の詳細は後ほど説明）。
- ・通勤手当、年次有給休暇の賃金、昼食代補助 → 賃金となる。
- ・育児休業期間中の賃金 → 賃金となる。
- ・労基法の休業補償（費） → 100分の60を超える部分もすべて賃金ではない。

- ・休業補償(法 76 条) ⇒ 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合には、療養補償として必要な療養を行い、または療養の費用を負担し(法 75 条)、その療養のために、労働することができないために賃金を受けない労働者に対しては、療養中平均賃金の 100 分の 60 の休業補償を行わなければならない。(法令の詳細は後ほど説明)。
  - ・役職員交際費 → 賃金ではない。
  - ・使用者が負担する生命保険料の負担金 → 賃金ではない。
  - ・労基法 20 条の解雇予告手当 → 賃金ではない。
    - ・解雇予告手当(法 20 条) ⇒ 使用者は、労働者を解雇しようとする場合は、30 日前に予告するか、予告に代えて、30 日分以上の平均賃金を支払わなければならない。(この場合、予告日数を平均賃金と換算することができる。したがって、たとえば平均賃金 15 日分を支払って、15 日前に解雇することができる。…法令の詳細は後ほど説明)。

## 2、平均賃金（法 18 条）

## ① 平均賃金

平均賃金 = 算定期由発生日以前 3箇月間に支払われた賃金の総額  
          ÷ 算定期由発生日以前 3箇月間の総日数

- (1) 条文では、算定事由発生日以前となっているが、実際には前日から起算する。算定事由発生日は含まず前日から遡って計算する。(6月24日が算定事由発生日とすると3月24日から6月23日までの期間によって平均賃金を算定する)。

(2) 賃金締切日がある場合は、原則として、直前の賃金締切日から起算する。(6月24日が算定事由発生日で毎月20日が賃金締切日とすると、直前の賃金締切日から起算するため3月21日から6月20日までの期間によって平均賃金を算定する)。

ポイント → 雇入後 3箇月に満たない者については、雇入後の期間によって平均賃金を算定する。なお、この場合においても、賃金締切日があるときは、直前の賃金締切日から起算する（昭 23.4.22 基収 1065 号）

ポイント → 実際に支払う場合には、特約がなければ、1円未満の端数は四捨五入する。

## ② 平均賃金の算定から控除するもの

- (1) 算定期間中の「総日数」と「賃金の総額」の両方から控除するもの(法 12 条 3 項)。

## 1、業務上の負傷・疾病による療養のための休業期間

ポイント → 「通勤災害による療養のための休業期間の日数とその期間中の賃金」は平均賃金の算定から控除しない。

四、産前産後の女性が、法65条の規定によって休業する期間

- ・産前産後（法 65 条）⇒ ①使用者は、6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、そのものを就業させてはならない（法 65 条 1 項）。②使用者は、産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合において、そのものについて医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない（法 65 条 2 項）。（法令の詳細は後ほど説明）。

#### ハ. 使用者の書めに縁すべき事由による休業期間

## ニ、育児休業又は介護休業をした期間

ポイント → 育児・介護休業法に規定するものに限る。

ポイント → 育児・介護休業法に規定する子の看護休暇をした期間とその期間中の賃金は、平均賃金の算定基礎から控除しない。

## ホ、試みの試用期間

### (2) 算定期間中の「賃金の総額」のみから控除するもの(法 12 条 4 項)

#### イ、臨時に支払われた賃金 (私傷病手当、退職手当等)

ポイント → 私傷病手当は、臨時に支払われた賃金として扱う。業務上の負傷、疾病的休業期間は、総日数と賃金の総額の両方から控除する。

#### ロ、3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金 (年 2 回の賞与等)

#### ハ、通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないもの(法令又は労働協約の定め以外に基づいて支払われる実物給与)

ポイント → 年次有給休暇の日数と賃金は、平均賃金の計算においては、算入しなければならない(昭 22.11.5 基発 231 号)。

ポイント → 通勤手当は、平均賃金の計算上算入する(昭 22.12.25 基発 573 号)。

### ③ 最低保障額(法 12 条 1 項但書)

#### (1) 賃金が、日、時間によって算定され、または、出来高払制その他請負制によって定められている場合(法 12 条 1 項 1 号)

$$\text{最低保障額} = (\text{算定期間中の賃金の総額} \div \text{算定期間中の実際に労働した日数}) \times 100 \text{ 分の } 60$$

#### (2) 賃金の一部が、月、週、その他一定の期間によって定められている場合(法 12 条 1 項 2 号)

$$\text{最低保障額} = (\text{その部分の賃金の総額} \div \text{その期間の総日数}) + (1) \text{ の金額}$$

ポイント → 原則的計算で算出した金額と上記(1)または(2)によって算出した金額のいずれか高い方をその者の平均賃金とする。

### ④ 日雇労働者の平均賃金(昭 38 労働省告示 52 号)

#### (1) 平均賃金 = (1 箇月間に支払われた賃金総額 ÷ 1 箇月間に当該日雇労働者がその事業場で実際に労働した日数) × 100 分の 73

#### (2) 上記の算式で算定できない場合

$$\text{平均賃金} = (\text{1 箇月間に事業場で同一業務に従事した日雇労働者に支払われた賃金総額} \div \text{1 箇月間にこれらの日雇労働者がその事業場で労働した総日数}) \times 100 \text{ 分の } 73$$

## 3、賃金の支払い(法 24 条)

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならぬ(法 24 条 1 項)。

毎月 1 回以上、一定の期日を定めて、支払わなければならぬ(法 24 条 2 項)。

・制度趣旨 → 労働の対価である賃金が、完全かつ確実に労働者本人の手に渡るよう、賃金の支払い方法を規制したものである。

### ① 通貨払いの原則

賃金は、通貨(貨幣)で支払わなければならぬ → 原則

例外 → 次の場合、賃金を、通貨以外のもので支払うことが出来る。

(1) 法令に別段の定めがある場合

(2) 労働協約に別段の定めがある場合

ポイント → (1)(2)の場合は現物給付である実物給与も認められる。(2)は労働協約が必要であるため、労働組合のない事業所では認められない(労働組合がない場合の労働者の過半数代表者との間の労使協定は含まない)。

ポイント → 過半数の労働者で組織する労働組合が、労働協約の定めによって通貨以外のもので賃金を支払うことが許されるのはその労働協約の適用を受ける労働者に限られる(昭 63.3.14 基発 150 号)。

(3) 退職手当について、労働者の同意を得て次の者により支払う場合(則 7 条の 2 第 2 項)

イ、金融機関の振出小切手 ロ、金融機関の支払い保証小切手 ハ、郵便貯蓄銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書(郵便為替のこと)

ニ、地方公共団体振出の小切手(地方公務員の退職手当に限る)

(4) 労働者の同意を得て、口座振込等によって支払う場合(則 7 条の 2 項第 1 項)

ポイント → 労働者の同意を得た場合、賃金(退職手当を含む)を、その労働者の指定する本人の預金口座、貯金口座に振り込み又は証券総合口座に払い込むことができる。この場合、賃金支払日当日に払い出し又は払い戻しうる状況にあることが必要である。

ポイント → 労働者の同意 ⇒ 形式は問わないが、個々の労働者から得る必要がある(労働協約や労使協定による代替はできない)。

労働者の同意は書面でなくともよい(昭 63.1.1 基発 1 号)。

## ② 直接払いの原則

賃金は、直接労働者に支払わなければならぬ → 原則

ただし、使者に対して賃金を支払うことは差し支えない(昭 63.3.14 基発 150 号)。

ポイント → 使者に支払うことは、伝達の手段に過ぎないと考えられている。

ポイント → 派遣労働者の賃金を、派遣先の使用者を通じて支払うことについては、伝達の手段として手渡すのであれば、直接払いの原則に違反しない(昭 61.6.6 基発 333 号)。

ポイント → 労働者が年少者である場合に、親権者や法定代理人に賃金を支払うことは、直接払いの原則に反する(昭 63.3.14 基発 150 号)。

ポイント → 労働者が賃金債権を第三者に譲渡した場合においても、使用者は直接労働者に對し賃金を支払わなければならぬ。したがって賃金債権の譲受人は自ら使用者に對してその支払いを求めるることは許されない(最判第 3 小 昭 43.3.12 小倉電話局事件)。

## ③ 全額払いの原則

賃金は、その全額を支払わなければならぬ → 原則

例外 → 次の場合、賃金の一部を控除して支払うことができる。

(1) 法令に別段の定めがある場合 ⇒ 税金や社会保険料の源泉控除は、事業主に義務付けられている。

(2) 労使協定がある場合(行政官庁への届出は不要) ⇒ 組合費、社宅費、社内預金等

**労使協定** → 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との間に締結した書面による協定のことをいう。

ポイント → 賃金カットの場合 ⇒ 労働の提供のなかつた限度を超えるカットは、全額払いの原則に反し違法。ただし、就業規則に定める減給の制裁として法 91 条の範囲内で行う場

合には、全額払いの原則には反しない(昭 63.3.14 基発 150 号)。

・制裁規定の制限(法 91 条) ⇒ 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合、その減給は、次の額を超えてはならない。

1回の額 … 平均賃金の 1 日分の半額

総額 … 賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1

ポイント → 1箇月の賃金支払期における端数処理 ⇒ 賃金の一部を控除して支払う場合には、控除した額に 100 円未満の端数が生じた場合に、50 円未満の端数を切り捨て、それ以上を 100 円に切り上げて支払うこと。

1 箇月の賃金支払額に生じた 1,000 円未満の端数を翌月の賃金支払い日に繰り越して支払うこと。

便宜上の取り扱いと認められ法違反とはならない(昭 63.3.14 基発 150 号)。

#### ④ 毎月 1 回以上払いの原則

賃金は、毎月 1 回以上支払わなければならぬ → 原則

例外 → 賃金でも次のものについては、毎月 1 回以上支払わなくてもよい。

(1) 臨時に支払われる賃金 (2) 賞与 (3) その他 準ずるもの … 1 箇月を超える期間について支給・算定される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当をいう(則 8 条)。

#### ⑤ 一定期日払いの原則

賃金は、一定の期日を定めて支払わなければならぬ → 原則

ポイント → 賃金支払い日を特定する。毎月の月末払いというのではなく、毎月の第 4 金曜日という決め方は、特定したとはいえない。

ポイント → 所定の賃金の支払い日が休日に該当する場合に、その支払い日を繰り上げ又は繰り下げることを定めることは、一定期日払いの原則に違反しない。

### 4. 非常時払(法 25 条、則 9 条)

使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生省令で定める非常のための費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前でも、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

・制度趣旨 → 賃金を主要な収入源とする労働者等が急な出費を要するときは、一定期日払の例外として、賃金の繰上払いを請求できることとし、労働者に対し、一定期日払の原則を補う目的がある。

ポイント → 労働省令で定める非常の場合 ⇒ イ、労働者の収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、ロ、労働者又は労働者の収入によって生計を維持する者の結婚、死亡又はやむを得ない事由による 1 週間以上にわたる帰郷。

ポイント → 既往の労働に対する賃金については、労働者のみならず労働者の収入によって生計を維持する者に関しても非常時払を請求し得る。

※ 次回は「賃金と平均賃金」の休業手当(法 26 条)、出来高払制の保障給(法 27 条)、最低賃金(法 28 条)及び最低賃金法を終わり、次回以降、「労働契約」の項に入ります。