

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第7回）

2017年11月22日

（レポーター） 本村 充

◇ 労働基準法

■ 前回の課題

① 恩恵的なもの、福利厚生的なものでも労働協約、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）⇒ なぜか？

↓

労基法11条は、賃金を「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定義している。したがって、福利厚生としての給付が「労働の対償」として支給されているかどうかの問題となる。したがって、福利厚生給付は、通常は、労働の対償としてではなく労働者の福利厚生のために使用者が支給するものであるから、賃金には当たらないとされる。ただし、家族手当や住宅手当は、賃金規程等で制度化されている場合には、賃金とみなされる。

また、結婚・出産祝い金、死亡弔慰金、災害見舞金などは、通常は法定外福利厚生とされる。使用者による任意の恩恵的給付とされ、原則として賃金とみなされない。ただし、これらの手当の支給条件が労働協約、就業規則、労働契約等によって予め明確にされている場合には、賃金として取り扱われる。退職金についても、支給基準がもっぱら使用者の裁量に委ねられている場合は、任意的恩恵的給付であって賃金には当たらないとされる。しかし、同様に、労働協約、就業規則、労働契約等によって支給基準が定められており、使用者に支払い義務がある場合には、賃金とみなされる。⇒ このことを前提として

↓

福利厚生が団体交渉や労働協約の対象となるかということについては、労組法14条がその根拠となる。労組法では、労働協約の内容について、「労働条件その他」と規定している。「労働条件その他」には、広義での労働者の経済的取扱いが含まれると解されている。したがって、福利厚生のうち、経済的な観点から労働者全体にとって意味のあるような給付は、労働協約の対象となり、その前提として団体交渉の対象事項とすることができるという根拠となる。

② 法26条と法76条の関係

労働基準法に定める休業補償は、労働者が業務上の負傷または疾病により療養するために休業する場合について、休業のために賃金を受けない日の4日目から支給される労災法の休業補償給付を補完するため、最初の3日間について労働基準法により支給される手当である。

「休業手当」は使用者側の責めに帰すべき事由により、労働者に休業を余儀なくする場合において、休業期間の賃金確保のために社員に支払うものであり、いずれも労働基準法上に定める平均賃金が支払いの基礎となる。最大の違いは、所得税等の扱いである。

労働基準法76条に規定される「休業補償」については、所得税法第9条、同法施行令第20条により非課税とされており、労働の対価としての賃金ではなく、身体損害に対しての補償的な手当として扱われ、所得税、雇用保険料、健康保険料控除の対象とはならない。

これに対し、労働基準法26条に定める「休業手当」は、労働者が労働契約に従って労働を提供する準備をし、かつ、労働するという意思があるにもかかわらず、使用者に労働の提供を拒否

され、または不可能となった場合における賃金請求に対する会社側の債務履行に当たるとされ、賃金とみなされ課税等の対象となる。

(13) 平均賃金(法 12 条)

1、この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によって計算した金額を下つてはならない。

・ポイント→ 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。

一 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十

$$\frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{100} \times 60$$

・ポイント→ 最低保障額を設定している。 = $\frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{\text{算定期間中の実際に労働した日数}} \times 100$

二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

1、前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

・ポイント→ 賃金締切日がある場合は、原則として、直前の賃金締め切り日から起算する。

11月10日が算定事由発生日で、賃金締切日が毎月20日なら、7月21日から10月20日までの期間によって平均賃金を算定する。

2、前二項に規定する期間中に、次の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前2項の期間及び賃金の総額から控除する。

・ポイント→ 下記は、算定期間中の「総日数」と「賃金の総額」の両方から控除する。

一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間

・ポイント→ 通勤災害の場合は、平均賃金の算定から控除しない。

二 産前産後の女性が第65条の規定によって休業した期間

三 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間

四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第61条第3項（同条第6項及び第7項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。第39条第7項において同じ。）をした期間

五 試みの使用期間

3、第1項の賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに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は算入しない。

・ポイント→ 算定期間中の「賃金の総額」のみから控除する。

・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。したがって、賃金の総額からは控除される。

4、賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第1項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

・ポイント→ 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は、算定期間中

の「賃金の総額」からのみ控除する。

- ・ポイント→ 労働協約に基づく通勤定期乗車券は、各月分の賃金の前払いとして、平均賃金の計算上参入する(昭 33. 2. 13 基発 90 号)
- 5、雇入後三箇月に満たない者については、第 1 項の期間は、雇入後の期間とする。
 - ・ポイント→ 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)
- 6、日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、厚生労働大臣の定める金額を平均賃金とする。
- 7、第 1 項乃至第 6 項によって算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによる

(14) 賃金の支払(法 24 条)

- ・ポイント→ 賃金支払いの 5 原則 [通貨で・直接労働者に・その全額を支払わなければならない。・毎月 1 回以上・一定の期日を定めて、支払わなければならない。]
- 1、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ない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の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書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。
 - ・ポイント→ 通貨払の原則 ⇒
〈例外〉次の場合、賃金を、通貨以外のもので支払うことができる。
 - ① 法令に別段の定めがある場合(現物給付である実物給与も認められる)
 - ② 労働協約に別段の定めがある場合(現物給付である実物給与も認められる。ただし労働協約は、労働組合の存在が前提であるため、労働組合のない事業所は認められない。⇒ 労働組合の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。)
 - ③ 退職手当について、労働者の同意を得て次のものにより支払う場合(則 7 条の 2 第 2 項)
 - イ、銀行その他の金融機関によって振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手を当該労働者に交付すること。
 - ロ、銀行その他の金融機関が支払保証をした小切手を当該労働者に交付すること。
 - ハ、郵便為替を当該労働者に交付すること。
 - 二、地方公務員に関して法第 24 条第 1 項の規定が適用される場合における前項の規定の適用については、同項第一号中「小切手」とあるのは、「小切手又は地方公共団体によつて振り出された小切手」とする。
 - ④ 労働者の同意を得て、口座振り込み等によつて支払う場合(則 7 条の 2 第 1 項)
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または証券総合口座に払い込むことができる。この場合、賃金支払い日当日に払い出しまたは払い戻しうる状況にあることが必要である。
 - ・ポイント→ 形式は問わない(労働者の同意は書面でなくてもよい)、個々の労働者か

ら同意を得る必要がある(労働協約や労使協定による代替はできない)。

・ポイント→ 直接払の原則 ⇒

- ① 代理人(親権者や法定代理人等)に支払うことはできない。ただし、使用者に対して賃金を支払うことは差し支えない(使用者に支払うことは、伝達的手段に過ぎないと考えられている)。
- ② 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、伝達的手段として渡すのであれば、直接払いの原則に違反しない(昭 61. 6. 6 基発 333 号)
- ③ 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対し賃金を支払わなければならない。したがって賃金債権の譲渡人は自ら使用者に対してその支払いを求め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)

・ポイント→ 全額払の原則 ⇒

〈例外〉 次の場合は、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、事業主に義務づけられている。
- ② 労使協定がある場合(行政官庁への届け出は不要) ⇒ 組合費、購買代金、社宅費、社内預金等

・ポイント→ 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時はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない時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。

- ③ 5 分の遅刻を 30 分の遅刻として賃金カットをするというような処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット(25 分のカット)について、全額払いの原則に反し違法である。なお、このような取り扱いを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)。

・ポイント→ 労基法 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においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

- ④ 1 箇月の賃金支払い額における端数処理について、次の方法は、賃金支払いの便宜上の取り扱いと認められ、法 24 条(全額払いの原則)違反とならない(昭 63. 3. 14 基発 150 号)。
イ、1 箇月の賃金支払い額(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。

ロ、1 箇月の賃金支払い額(賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額)に生じた 1000 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

・ポイント→ 賃金相殺の場合の扱い ⇒ 判例

労基法 24 条 1 項所定の「賃金全額払の原則」の趣旨とするところは、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図ろうとするものというべきであるから、使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含する

ものであるが、労働者がその自由な意思に基づき右相殺に同意した場合においては、右同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、右同意を得てした相殺は右規定に違反するものとはいえないものと解するのが相当である（最高裁昭和44年（オ）第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁参照）。もっとも、右全額払の原則の趣旨にかんがみると、右同意が労働者の自由な意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行われなければならないことはいうまでもないところである。

2、賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第89条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

・ポイント→ 毎月一回以上払の原則

〈例外〉賃金でも次のもの（臨時の賃金等）については、毎月一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

・ポイント→ 賞与や退職金（日本では、これらの支払いそのものを使用者に義務づけた法令はない）は、判例では、就業規則その他において支給基準が明らかにされており、使用者に支給義務がある場合には退職金は賃金に当たると解されている（最三小判昭43.5.28伊予相互銀行事件）。したがって賞与についても同様に、支給基準が明らかで使用者に支払い義務があるものは賃金に当たる。

③ その他上記に準ずるもの ⇒ 1か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、または能率手当をいう（労基法施行規則8条）。

・ポイント→ 一定期日払の原則 ⇒

① 賃金支払い日を、毎月25日というように決めることをいう。毎月の月末払いというのは違反ではない。毎月の第4〇曜日という決め方は、特定したとはいえない。

② 所定の賃金の支払い日が休日に該当する場合に、その支払い日を繰上げまたは繰り下げを定めることは、一定期日払の原則に違反しない。

※ 次回の学習会は「非常時払」（法25条）から行います。