

1 賃金

1) 賃金とは

法律上賃金とは「労働の報酬＝対価」を意味する

2) 労基法で保護される賃金

賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他の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全てのものをいう

① 任意的恩恵的給付

結婚祝金、死亡弔慰金、病氣見舞金は労働の対価としての性格をもたない。ただし労働協約、就業規則、労働契約などであらかじめ支給基準が明確にされている場合には賃金と扱われる（所得税法上は福利厚生費）

② 福利厚生施設

住宅の貸与、資金の貸付、食事の供与等実物給付は、労働者の福利厚生のために供与されるもの。ただしこれらも①同様の扱いあり

③ 企業設備・業務費

制服・作業衣、作業器具、出張旅費、交際費など使用者が労働者の労務を受領する際に供与する有形・無形の設備や業務費用は、賃金ではない

通勤手当や通勤定期券なども賃金に当たりませんが、その支給基準が明確に定められている場合は、①同様の扱いあり

④ 退職金・賞与

使用者の裁量に任された功労報奨的な給付の場合には賃金には当たらないが、労働協約、就業規則、労働契約等で支給条件が定められている場合は賃金としての性格を有する。ただし労基法上は退職金や賞与の支給義務はない

⑤ スtockオプション

使用者が自社株をあらかじめ設定された価格で購入することのできる権利を労働者に供与するストックオプションは、その売却によって利益が発生する時期や金額が労働者の判断にゆだねている事から、賃金とされていない。（所得税法上は給与所得）

2 賃金請求権の発生

1) ノーワーク・ノーペイの原則と賃金請求権の発生

民法 623 条（ノーワーク・ノーペイの原則）

民法 624 条 1 項 賃金後払いの原則・・・任意規定

労働契約が締結されたら賃金請求権が発生するがその請求の時期を労働終了後とする原則を定めた規定に過ぎない。たとえば機械の整備不良などの使用者の責任で労働者が労働できなかった場合は、使用者は賃金を支払わなければならないという危険負担の原則（民法 536 条 2 項）、それとは反対に労働者の責任で労働することが出来なかった場合には使用者は賃金を支払う必要がないと解釈される

2) 賃金請求権の時効

従前、民法上は短期消滅時効として 1 年間とされていたが、労基法上は賃金、災害補償その他の請求権の消滅時効は 2 年間、退職金請求権の消滅時効は 5 年と定めていた。2020 年 4 月民法改正で短期消滅時効が廃止され、民法上の債権の消滅時効は 5 年間。ただし改正労働基準法 2020 年 2 月では規定上は 5 年間だが 2020 年 4 月 1 日から 5 年間は賃金請求権の消滅時効期間は 3 年間とする猶予措置を設けている

3 労基法による賃金の保護

1) 賃金支払いの 4 原則

① 通貨払い②直接払い③全額払い④毎月・一定期日払いの 4 原則を定めている

① 通貨払いの原則

賃金は通貨で支払わなければならない。現物給与は禁止。労働協約に別段の定めがある場合は通貨以外で支給することが可能。労働者の同意ある場合は、退職金を小切手や郵便為替で支給可能、支払日に預金口座から引き出せる事を条件に労働者の指定する銀行その他の金融機関の本人の口座に振り込むことが可能

② 直接払いの原則

第三者が中間搾取することを禁止。未成年の場合でも親など法定代理人や後見

人が代わりに受け取ることはできない。ただし本人の代わりに受け取りに来た「使者」に支払うこと（たとえば病気中の本人に代わって受け取りに来た配偶者に支給する）は可能。

適法に賃金債権を譲渡された第三者に賃金を支払う事は出来ない。ただし税金滞納など国税徴収法や民事執行法による差し押さえについては賃金の4分の1まで差押えた国や債権者への支払いが許されている。

③ 全額払いの原則

法令に別段の定めがある場合は控除できる

…所得税、社会保険料、住民税など

過半数組合または過半数代表者と労使協定を締結した場合は控除できる

…組合費、会社の貸付金など

④ 毎月・一定期日払いの原則

労働者に定期的な収入を確保させるためのもの。臨時支給される賃金、賞与その他厚生労働省令で定める賃金（たとえば1ヵ月を超える期間について支給される精勤手当や勤続手当など）については例外となる

(2) 賃金の非常時払い

労働者が出産、疾病、災害その他の非常の場合の費用に充てるために請求する場合には支払期日までであってもすでに起こった労働に対する賃金を支払う事を使用者

に義務付けている

(3) 休業手当

① 休業手当とは

労働者の責任でない理由（労働者の責めに帰すべからざる事由）によって労働が出来なかった場合にも、賃金が支払われる。平均賃金の100の60以上の手当を支払わなければならない

② 民法の危険負担の原則と休業手当

労働法上の通説：企業経営者として不可抗力を主張しえない全ての場合を含むとしている

民法の学説上の通説；受領遅滞につき使用者の故意・過失がない場合でも、当該事情が使用者側の支配権に起因して生じた場合には「債権者の責めに帰すべき事由」による履行不能として、労働者は賃金請求権を失わないと解される

③ 使用者の責めに帰すべき事由

使用者側に起因する経営、管理上の障害で経営者として不可抗力を主張しえない一切の場合が含まれる 交通途絶のように使用者の支配圏外で生じた事由によって労働できなかった場合は、休業手当請求権は発生しない

④ ストライキと休業手当

最高裁は、部分ストは組合が見時からの判断と責任に基づいておこなうものだから、休業手当請求権を否定している。ただし使用者が不当労働行為の意思その他不当な目的をもってことさらストを行かせた場合には休業手当請求権を肯定している。組合の一部のストによって労働できなかった非組合員の休業手当請求権については、厚労省は不可抗力とみるべきとして休業手当請求権を否定しているが、学説の多くは非組合員に対して休業手当を支払うべきと解している。

(4) 出来高払制の保障給

出来高払制や請負制で働く労働者（タクシー運転手、土木作業労働者など）の場合には、労働者の生活保障を図るため労働時間に応じて一定額の賃金保障を使用者に義務付けている。具体的な金額は定められていないが厚労省は、60%程度の保障給を支給するよう指導している。

(5) 退職時の金品返還

労働者が死亡したり、退職したりした場合には未払いの賃金を支払う必要あり。この場合、使用者は労働者の請求があったときに、7日間以内に労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

4 賃金の支払い形態と賃金額の決定

(1) 賃金の形態はいろいろ

労使で自由に決めることが出来る

(2) 年俸制

労基法の規制はなし ただし毎月 1 回以上支給しなければならない

労働時間のみなし制が適用されていない場合には、時間外労働については実際

の時間数に応じた割増賃金や深夜業（午後 10 時～午前 5 時）に従事し

た場合もその時間分の割増賃金を支給しなければならない

(3) 能力・成果主義的賃金制度における賃金額の決定

就業規則の不利益変更問題、能力・成果主義的賃金制度への変更の必然

性の有無や運用の適性をめぐり問題、評価基準や評価結果の開示性があ

る

5 賞与・退職金

(1) 賞与をめぐり法律問題

① 賞与とは

就業規則や労働協約、労使慣行などに基づいて支給されるが支給されない場合

もある。法律問題としては、賞与の減額・不支給条項と支給日在籍条項をめぐり

問題。

② 賞与の減額・不支給条項

賞与期間中の労働者の勤務成績、特に出勤率や欠勤日数を賞与の減額・不支給事由として定める場合がある。→無効扱い（例えば、産前産後休業など）

③ 賞与の支給日在籍条項

・賞与は、支給日前の労働に対する評価なので、支給日に在籍していないので不支給は全額払いの原則に反する

・賞与請求権はあくまでも就業規則等の支給要件に従って発生するのであり、支給日在籍要件が定められている場合は、支給日に在籍していないのは賞与請求権が発生しない

裁判例は、後者の立場をとっている

(2) 退職金をめぐる法律問題

① 退職金とは

一般的に労働者の退職時にまとめて支払われる賃金で基本給を算定基礎額にしていることが多い。後払いの賃金としての性格を持っている

就業規則等に定められ、支給規定がない場合もある

② 退職金の没収・減額条項

・退職金は、後払い賃金なので減額したり没収したりすることは全額払いの原則に

反する

・退職事由別（会社都合退職・自己都合退職・懲戒解雇など）に乗ずる係数を区分したり、減額、没収する旨を定めたりした場合は、退職金の金額は退職事由が確定した段階で初めて確定するから、原則に反しない

多くの裁判例は、後者を採用。

6 最低賃金

(1) 最低賃金の決定方式

最低賃金法で厚生労働大臣または都道府県労働局長が一定地域ごとの最低賃金を決定する

ランク	都道府県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

参考) 各都道府県に適用される目安のランク

(2) 最低賃金額

時間によって定められる。生活保護の給付水準との整合性を配慮される。都道府県労働局長は、産業別最低賃金（特定最低賃金）を定めることが出来る

(3) 最低賃金の確保

使用者が最低賃金法に違反して最低賃金に達しない賃金を支払った場合は、50万円以下の罰金に処せられる。

最低賃金以下の労働契約は無効で最低賃金と同様の定めをしたものとみなされる。また労働者が最低賃金法違反を知った時には、都道府県労働局長や労働基準監督署に申告出来ること、それを理由とする解雇その他不利益取扱いが禁止されている

7 割増賃金

(1) 割増賃金の計算方法

算定基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時で支払われた賃金、1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれない。

割増率は通常 25%となる。

時間外労働が深夜業と重なる場合は、割増率は月 60 時間までは 50%以上、それを超えたときは 75%以上、休日労働が深夜業と重なる場合は、60%以上となる。しかし休日労働が 8 時間を超えた場合でも 35%で良いとされて

いる

(2) 割増賃金の支払方法

上記計算額以上の額を割増賃として支払う限り割増賃金の定額打ち切りは認められる。ただし、どの部分が割増賃金を明確に区分されていること、区分された割増賃金が時間外・休日労働に対する対価としての性格を持つことが必要。

8 その他の賃金規定

(1) 平均賃金

解雇予告手当、休業手当、年休手当などに関して平均賃金の一定日数分や一定割合を支給することを義務付けている
算定すべき事由が発生した日以前三か月間にその労働者に対して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

(2) 付加金

使用者が解雇予告手当、休業手当、割増賃金などに違反して法定通りに支払わなかった場合に、労働者が請求した時には、裁判所は未払金とそれ

と同一額の付加金の支払いを命ずることができる

9 賃金債権の保護

(1) 賃確法とは

政府による未払い賃金の立替払いと貯蓄金・退職金の保全措置を内容としている

(2) 未払い賃金の立替払い

条件：事業主が労働災害補償保険の適用事業を1年以上に期間にわたっておこない、かつ破産手続開始の決定を受けていることが必要

労働者は、事業主が破産手続開始の申立て等がなされた日から1年6か月の間に、当該事業を退職した労働者に限られる

対象となるのは、定期払いの給与と退職金で、労働者の退職日の6か月前の日から立替払いの請求をした日の前日までの期間に支払われていないもので、その総額が2万円以上のもの。支給される賃金額は、未払賃金総額の80%。

(3) 貯蓄金・退職金の保全

事業主には、貯蓄金保全義務がある。毎年3月31日における受け入れ総額について同日後1年間にわたって保全措置がある。退職金の保全措置は努力義務。

10 非正規労働者の均等・均衡待遇

(1) パート・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の法定化

事業主は、①職務内容（業務の内容及び責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要がある。

均衡待遇とは、「仕事の内容・責任の重さ・転勤や配転の有無に差があるのであれば、差に応じた合理的な待遇差にきなさい。」ということ

(2) 均等待遇原則と定年後再雇用