

2 賃 金

賃金の定義（第11条）

賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。

【行政解釈】

結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の恩恵的給付は原則として賃金とみなさない。ただし、結婚手当等であって、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である（昭22.9.13発基17号）。

(1) 賃金である事例

- 事業主の負担する労働者の所得税等
- 栄養食品又は保健薬品の支給
- スト妥結一時金
- 航空機乗務員に支給される乗務手当
- 通勤定期券
- 航空機乗務員に支給される乗務手当

(2) 賃金でない事例

- 出張の実費旅費
- チップ
- 制服、作業衣等業務上必要な被服の貸与
- 使用者が負担する生命保険料の負担金
- 法定額を超えて支給される休業補償費
- 役職員交際費
- 作業用品代
- 福利厚生のために使用者が負担する生命保険料等補助金
- 社宅の無償供与

平均賃金（第12条）

平均賃金とは、算定すべき事由の発生した日以前3箇月間に労働者に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言います。

平均賃金は、次の金額を算定する場合に用いられます。

(1) 解雇予告手当（第20条）

- (2) 休業手当（第26条）
- (3) 年次有給休暇の賃金（第39条）
- (4) 休業補償（第76条）
- (5) 障害補償（第77条）
- (6) 遺族補償（第79条）
- (7) 葬祭料（第80条）
- (8) 打切補償（第81条）
- (9) 減給の制裁の制限額（第91条）

【行政解釈】

賃金毎に締切日が異なる場合の平均賃金は、各賃金毎にその直前の締切日をもって算定する（昭26.12.27基収5926号）。

賃金の支払（第24条）

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。

(1) 通貨払いの原則

現物給付では、通貨との交換が不便であり、実質的に賃金が低くなるなどの弊害があるため通貨払いを原則としていますが、次の例外があります。

法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合は、現物給付ができる。

労働者の意思に基づき、労働者が指定する本人名義の口座に振り込まれ、振り込まれた賃金の全額が所定の賃金支払日に払い出している状況にある場合は、口座振込ができる。

退職手当については、労働者の同意がある場合は、口座振込のほか、銀行その他金融機関が振り出した自己宛小切手、銀行その他の金融機関が支払保証した小切手又は郵便為替の交付によることができる。

(2) 直接払いの原則

賃金の代理受領や中間搾取を防ぎ、賃金が確実に労働者本人の手に渡るようにするため直接払いを原則としていますが、労働者本人の単なる手足にすぎない使者に対して賃金を支払うことは差し支えありません。

(3) 全額払いの原則

賃金は、労働者の生活を支える重要な財源であり、労働者に確実に受領させ、生活に不安のないようにするため全額払いを原則としていますが、次の場合は、例外として一部控除できます。

法令に別段の定めがある場合
所得税の源泉徴収、社会保険料の控除等
労使の書面協定がある場合
購買代金、社宅、寮その他の福利厚生施設の費用、社内預金、組合費等事理明白なもの

(4) 毎月払いの原則

(5) 一定期日払いの原則

これら2つの原則は、賃金の支払の遅延を防ぎ、労働者の生活の安定を図るため、毎月1回以上、定期日に支払いを義務づけるものですが、次の場合は、原則の適用はありません。

臨時に支払われる賃金

退職金、私傷病手当、加療見舞金

賞与

命令で定める賃金

1箇月を超える期間に対して支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給、能率手当

非常時払（第25条）

使用者は、労働者が出産、疾病、災害及び次に掲げる非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければなりません。

- (1) 労働者の収入によって生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、又は災害を受けた場合
- (2) 労働者又はその収入によって生計を維持する者が結婚し、又は死亡した場合
- (3) 労働者又はその収入によって生計を維持する者がやむを得ない事由により1週間以上にわたって帰郷する場合

休業手当（第26条）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、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以上の手当を支払わなければなりません。

なお、使用者の責に帰すべき事由とは、使用者の故意、過失又は信義則上これと同視すべき事由よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含みます。

【行政解釈】

本条は、民法の一般原則が労働者の最低生活保障について不十分である事実に鑑み、強行法規で平均賃金の100分の60までを保障せんとする規定であって民法の第536条第2項の規定を排除するものではない（昭22.12.15基発502号）。

1週のうちある日の所定労働時間がたまたま短く定められていても（土曜で1日4時間労働の場合など）その日の休業手当は平均賃金の100分の60に相当する額を支払わなければならない（昭27.8.7基収3445号）。

出来高払制の保障給（第27条）

出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければなりません。

【行政解釈】

本条は労働者の責に基づかない事由によって実収賃金が低下することを防ぐ趣旨であるから、通常の実収賃金と余りへだたらない程度の収入を保障されるようその額を定めるべきである（昭22.9.13発基17号、昭63.3.14基発150号）。

最低賃金（第28条）

賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによります。

なお、最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められます（最低賃金法第3条）。

【宮崎県の地域別最低賃金】（平成14年10月1日発効）

時間額 605円

- (1) 最低賃金は、臨時、パート、アルバイトなどを含めた全ての労働者に適用されません。
- (2) 最低賃金の対象となる賃金には、賞与などの臨時の賃金、時間外労働などの割増賃金、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当は含まれません。
- (3) 最低賃金には、地域別最低賃金とは別に、4業種別の産業別最低賃金があります。