



掲載された記事を当社の許可なく転載・複写することを禁じます。

## 今さら聞けない賃金の基本 第1回

会社、従業員の双方にとって重要な関心事である「賃金」。普段、何気なくこの言葉を使っていますが「賃金とはどういったものなのですか？きちんと説明してください」と言われた時に答える事ができるでしょうか？

今回より、数回にわたって賃金について、Q & Aの形式で解説していきます。

Q1 . そもそも、賃金とはどういうものなの？具体的に教えてください。

賃金の定義は、労働基準法（以下 労基法）第11条に規定されています。この条文では大きく3つの要件を定め、それら全てを満たしたものを「賃金」である、としています。実際に条文を見てみましょう。

### 労基法第11条

この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対償として、使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

したがって、労働の対償（労働に対する代価）ではない以下のような給付は、原則として、賃金には該当しません。

- ・ 任意的、恩恵的なもの  
企業から労働者に支給される祝い金や見舞金、弔意金など企業が自発的に実施する恩恵的な給付（結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金など）
- ・ 福利厚生的なもの  
資金貸し付け、社宅貸与などの福利厚生給付
- ・ 実費弁証的なもの

しかし、上記の給付であっても、企業と組合が結ぶ労働協約、就業規則、個別労働契約書の中で支給条件・支給基準が明確に規定されていれば、労基法第11条の「賃金」であるとみなされ（昭和22.9.13基発17号）使用者には支払い義務が生じます。

「労働の対償」の解釈ですが、労働契約を（1）労務の提供契約と（2）従業員としての地位取得契約の二つの要素から成り立つことによって、（1）（2）のそれぞれに対応して発生する債権を、全体として労働の対償＝賃金とする見解が通説となっています。

従って、直接的な労働の提供に対応するものに限らず、家族手当・住宅手当のような生計補助費的なもの、通勤手当といった労働の提供をよりスムーズにするための支払も、従業員であれば、支給される以上、賃金に該当します。

また、具体的に労働の提供のない場合であっても、労働基準法によって支払いが義務付けられている休業手当・年次有給休暇手当、さらに先ほどにも述べました労働協約・就業規則・労働契約において支払いが約定されているものも該当します。

まとめますと、直接の労働とは何の関係がない支給であっても、労働の対償性が認められるものとして扱われれば、従業員に支払う以上は、賃金であり、労働基準法の適用を受けることになります。賃金の範囲は、かなり広いものと言えます。

Q2 . 賞与や退職金は、必ず支払わないといけない賃金なのですか？

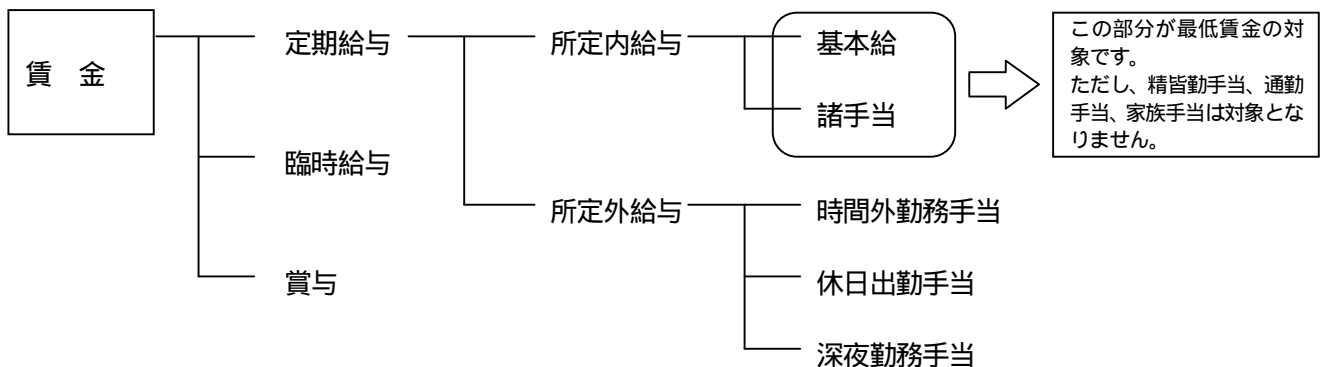
賞与や退職金を支給する事は、法律では義務付けられていません。支給・不支給は会社自身が決定できます。

しかし、賞与も退職金も、企業と組合が結ぶ労働協約、就業規則、個別労働契約書の中で支給条件・支給基準が明確に規定されていれば、会社には支払い義務が生じます。また、支給基準が明確になっていなくても賞与や退職金の支給が慣例となっている場合は、会社に支払い義務があるものとみなされます。

Q3 . 賃金は最低いくらまでは、払わなければいけないという決まりはあるの？

最低賃金法で定められている金額以上は支払う義務があります。  
現在の愛知県では1時間あたり688円と定められています。

また、日給・週給・月給等の場合は、それぞれ時間単価に直して、判断します。  
その際ご注意くださいのは、最低賃金の対象範囲です。具体的には以下の図を参照してください。



最後に、最低賃金は以下の者について、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として、下記の者については、最低賃金適用除外が認められています。

- 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- 試みの試用期間中の者
- 職業能力開発促進法に基づく認定職業訓練を受ける者のうち一定の者
  - A 所定労働時間の特に短い者
  - B 軽易な業務に従事する者
  - C 断続的労働に従事する者

次回は、より具体的な内容に踏み込んで解説していく予定です。ご質問等がございましたら、ぜひご相談いただければ幸いです。

文：池田 隆充