

## 第4章 賃金請求権

### 第1節 賃金制度と法規制

民 623 条：「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」

当事者の合意、すなわち契約自由によって決せられる

(契約の締結及び内容の自由)

民 521 条：何人も、法令に特別の定めがある場合を除き、契約をするかどうかを自由に決定することができる。

民 521 条 2：契約の当事者は、法令の制限内において、契約の内容を自由に決定することができる。

(契約の成立と方式)

民 522 条：契約は、契約の内容を示してその締結を申し入れる意思表示（以下「申込み」という。）に対し相手方が承諾をしたときに成立する。

民 522 条 2：契約の成立には、法令に特別の定めがある場合を除き、書面の作成その他の方式を具備することを要しない。

	内容	事例	特別法
雇用 民 623	労務そのものの提供 (第3者の提供不可) <u>&lt;報酬を支払う時期&gt;民 624 条</u> 「①労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない。 ②期間によって定めた報酬は、その期間を経過した後に、請求することができる。」	正社員 お手伝い 工員 店員	労基法等
請負 民 632	労務による仕事の完成 (第3者 OK (下請け、孫請け、など)) <u>&lt;報酬を支払う時期&gt;民 633 条</u> 「報酬は、仕事の目的物の引渡と同時に、支払わなければならない。ただし、物の引渡しを要しないときは、第 624 条第 1 項の規定を準用する。」	土木建築 医師 運送	建設業法 下請代金遅延防止法
委任 民 643	労務は事務処理の手段 (法律行為) (第3者の労務はやむを得ない事由である場合可) <u>&lt;報酬を支払う時期&gt;民 648 条</u> 「①受任者は、特約がなければ、委任者に対して報酬を請求することができない。 ②受任者は、報酬を受けるときには、委任事務を履行した後でなければ、これを請求することができない。ただし、期間によって報酬を定めたときは、第	弁護士 社労士	弁護士法 社労士法

	<p>624条第2項の規定を準用する。</p> <p>③受任者は、次に掲げる場合には、既にした履行の割合に応じて報酬を請求することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委任者の責めに帰することができない事由によって委任事務の履行をすることができなくなったとき。</li> <li>・委任が履行の途中で終了したとき。」</li> </ul>		
--	--	--	--

<給与、賃金と報酬>

- ・労働基準法 11 条：「この法律で賃金とは、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う。」
- ・健康保険法（第3条5項）：「この法律において「報酬」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない。」
- ・賃金→給与のうち、対象を「金銭」に限定したもの
- ・報酬→給与や賃金と違い、報酬の授受の関係は必ずしも雇用関係にあるわけではない（民法）
- ・賃金制度の採用：当事者に委ね、規制は最低賃金法を規制するに留めてきた

第2節 賃金請求権の成否

学説（錯綜している）からの**賃金請求権発生**について

- I 労働契約の義務の履行として労働がなされた場合（労働者の権利行使→双務契約）
- II 労働の提供が無くても賃金支払いの合意が存在する場合→当該合意が根拠となって賃金請求権が発生
- III 使用者の責めに帰すべき事由による履行（労働の提供）不能となった場合→民 536 条 2（危険負担）を根拠として賃金請求権（反対給付を受ける権利）が発生
- IV 最低賃金法により、強制的に最低賃金請求権が発生

I 双務契約における義務の履行としての労務提供

労契法 6 条：「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」＝労働契約の成立要素（報酬の支払時期）

民 624 条：労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない。

民 624 条 2：期間によって定めた報酬は、その期間を経過した後に、請求することができる。

- 労働義務の履行と言えるには、その労務の提供が「債務の本旨に従ったものである」必要がある。
- 従って、使用者の適法な業務命に従わない労務を提供しても、賃金が発生しない。
- 債務の本旨に従った労働の提供が実際になされた場合に初めて賃金請求権が発生する（ノーワークノーペイの原則（任意規定））

→賃金請求権の阻害要因は？

※1 新阪神タクシー事件（大阪地判平成 17・3・18）

タクシー会社の乗務員が、運転者証の表示や点呼簿への捺印などの指示に従わないため就労を拒絶されたことに

ついて、同措置は会社の責めに帰す事由によるとして期間中の賃金の支払いなどを求めた事案。大阪地裁は、法令順守のための各業務命令を拒否した乗務の申し出は、債務の本旨に従った労務の提供ではないと判示し請求を斥けた。

## II 合意に基づく賃金請求権

- ・完全月給制（遅刻、早退しても賃金を減額しない旨の合意がある場合）
- ・家族手当、住宅手当（労働義務の履行に関わらず支払う合意がある場合）

### ※2 三菱重工業長崎造船所事件（最二小判昭和 56・9・18）

→ストライキ期間中の家族手当の削減が違法とはいえないとされた事例

※抽象的一般的賃金二分論（「交換的・対価的部分」と「報償的・保障的部分」）が否定された事例

## III 労務の履行不能と賃金請求権

（債務者の危険負担等）

民 536 条 2：債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。この場合において、債務者は、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

### 1 民 536 条 2 の適用要件

債権者の①責めに帰すべき事由による②履行不能→反対給付の履行を拒むことができない

- ① 権利濫用により無効とされる解雇
  - ・権利濫用により無効とされる休職、自宅待機等
  - ・例えば不況（やコロナ）による生産調整、業務調整
- ② 労働義務が履行不能
  - ・物理的な履行不能として、工場火災喪失、など
  - ・①の解雇や休職（労務受領拒否）により社会通念上履行不能

### 2 休業手当との関係

- ・使用者の責に帰すべき事由による休業：100%（民 536 条 2）⇔60%（労基 26 条）
- 両規定の比較（現在の判例、通説、による）

・「使用者の責めに帰すべき事由」：労基法の方が広い解釈

「使用者側に起因する経営、管理上の障害」を含む＝労基法

「使用者側に起因する経営、管理上の障害」を含まない＝民法

「昭和 23 年・6・11 基収 1998 号」

- ・監督官庁の勧告による操業停止（民法×・労基法○）
- ・親会社の経営難による資金、資材の入手困難（民法×・労基法○）
- ・不可抗力（民法×・労基法×）

### ※3 ノースウエスト航空事件（最二小判昭 62.7.17）

## 第 3 節 労働基準法上の賃金

### I 労働基準法上の「賃金」の定義の意義

## ・労基法の「賃金」の定義

11条：この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、II 労働の対償としてIII 使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。（賃金の定義＝II＋III）

## II 労働の対象

「労働の対象」は極めて範囲が広いので、この荒木労働法では、「労働の対象」に当たらないものをピックアップするという、消去法的方法で解説している。以下のとおり

### 1 任意的恩恵的給付

ただし、労働協約、就業規則、労働契約などで、その支給基準が定められ、使用者に支払い義務があるかどうかで判断→労働者側に広義の労務提供の対価であるとの期待が生ずる給付→しかし広義の解釈は賃金の原則との関係で問題が生ずるおそれあり→通説・行政解釈は個別적으로対処を考えればよいという立場を採っている

(1) 慶弔禍福の給付→法的性格は「贈与」→労働協約、就業規則、労働契約で支給基準が明確化→賃金

(2) 退職金→労働協約、就業規則、労働契約で支給基準が明確化→賃金

(3) 賞与（一時金・ボーナス）のうち使用者の裁量で支払われるもの→支給時期、計算方法の定め→賃金

(4) 現物給与ないし利益の支給→その分だけ賃金が減額、および支払いが義務付けられている場合は賃金

### 2 ストックオプション

- 権利行使時期や売却時期をいつにするかは労働者の決定に委ねられていることから、労働の対償ではなく、労基法上の賃金にあたらぬ
- ゆえに、本来支払うべき賃金に代えて、ストックオプションを付与することは賃金全額払い原則に違反することになる

### 3 福利厚生給付

典型的なもの

① 資金貸付・給付、住宅貸与、レクリエーション施設の提供

② 家族手当、住宅手当等→支給基準が明定されている場合は賃金

### 4 業務必要経費（本来、企業が業務遂行のために負担すべきもの）

作業服、作業用品代、出張旅費、交際費、など

## III 使用者が労働者に支払うもの

定義：使用者が労働者に支払うすべてのもの（11条）により、以下は賃金ではない。

### ・チップ

ただし飲食店等で、「サービス料」が当日の労働に従事した労働者に機械的に分配される場合は賃金

・社外の積立機関から支払われるもの（厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金など）

・遺族に支払われる死亡退職金（遺族に支払われ、労働者に支払われるものではない）

## 第4節 各種賃金制度の法律問題

### I 賞与

#### ・賞与の性格と留意点

- ・抽象的条項による取扱い「毎年2回、夏季・冬季に支給する」→額の確定なし、具体的請求権が弱い
- ・客観的要素（年齢、勤続年数、職種、その他（属人的要素なども））＋主観的要素（勤務実績、人事考課）

⇒賃上げの代替的・調整的要素、企業実績に応じた賞与原資、柔軟な取扱いが可能

- ・支給要件に在籍要件→判例は認める傾向にある

## II 年俸制

- ・年俸制の性格と留意点

- ・対象労働者が管理監督者、高プロ、裁量労働制適用でない場合

→時間外部分の明確化（区別）が必要

→賞与部分（4/16 など）は、金額が決定しているので割増の算定基礎から除外できない、とされている。（平成 12・3・8 基収 78 号）

- ・前年度の実績により、新年度の引き下げが有効となる要件は？

→成果、業務評価基準、年俸額決定手続き、減額の限界の有無、不服申立手続等が制度化され就業規則に明治かつ内容が公正なものであることが必要

### ※ 4 日本システム開発研究所事件（東京高判平成 20・4・9）

## III 退職金

- ・退職金の性格と留意点

①賃金の後払い的性格

②功勞報償的性格

(③老後の生活保障説)

- ・退職金請求権の有効性

ア.退職金請求権は毎年の勤続によって既に過去分は発生している（支払いを退職時まで猶予）と考えたと

→この場合、退職金の減額や募集は賃金全額払い原則違反となり許されない

イ.退職金請求権は退職時（自己都合も考慮）に、減額、不支給の存否踏まえて確定的に発生する。

→この場合、退職金額の確定が退職時になされるので全額払い原則違反の問題は生じない。（判例）

ウ.懲戒解雇や協業避止義務違反などでの減額・不支給の有効性は「永年の功勞を抹消するほどに重大な事由があったかどうか」を考慮して判断する傾向

「医療法人貴医会事件（大阪地判平成 28・12・9）

退職後に懲戒解雇事由が発覚したとして、退職金なしとされた病院の元事務員が全額の支払いを求めた。規定では懲戒解雇時のみ不支給としていたが、大阪地裁は、退職届により労働契約は終了したものの、発覚した診療情報の改ざんは懲戒解雇相当であり、後払いとともに功勞報償的性格を有する退職金の 5 割を超える請求を権利濫用として、約 250 万円の支払いを命じた。

## IV 企業年金

「厚生年金基金」：2014 年 4 月 1 日以降の新設禁止、代行返上・解散

→確定給付年金（DB）・確定拠出年金（DC）への移行が進む

その他「自社年金」：給付額の減額や打ち切りをめぐる紛争多し

代表的な紛争として、りそな企業年金基金事件「規約変更による受給者への給付水準引き下げは原則として許されないが、不利益の内容、程度、代償措置の有無、内容変更の必要性、他の朱きゅう舎又は受給者となるべき加入者との均衡、受給者への説明、受給者集団の同意の有無、程度を総合判断して合理的なら変更は許される」

## 第5節 労働基準法上の賃金規制

### I 平均賃金（労基法第12条）労働者の通常の生活賃金をありのままに算出するという考え

- 第十二条 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、次の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。
  - 一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつ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（最低保障額）
  - 二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつ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
- 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。
- 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれか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、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。
  - 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
  - 二 産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間
  - 三 使用者の責めに帰すべき事由によつて休業した期間
  - 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（平成三年法律第七十六号）第二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（同法第六十一条第三項（同条第六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。第三十九条第十項において同じ。）をした期間
  - 五 試みの使用期間
- 第一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。
- 賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第一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。
- 雇入後三箇月に満たない者については、第一項の期間は、雇入後の期間とする。
- 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。
- 第一項乃至第六項によつ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。

### II 賃金支払いに関する4原則

#### 1 通貨支払い原則（発生した賃金債権が労働者の手に確実に渡るため、もっとも安全で便利な通貨）

- ・ 自社製品、小切手、外貨もダメ
- ・ 例外として（労働者の同意が前提）
  - ① 指定された銀行口座、所定の要件を満たす証券総合口座への振り込み
  - ② 銀行その他の金融機関による自己宛小切手等による退職手当の支払（労基則7条の2）

#### 2 直接支払い原則（中間搾取の防止）

- ・ 代理人でも受領不可
- ・ 未成年者の親権者・後見人も不可
- ・ 例外として「受領のための使者であることが明らかな場合（妻など）は可（しかし、区別困難）」

・債権譲渡自体は禁じられていないが、債権譲渡された場合でも、譲受人へは渡せない

→差し押さえ可能な1/4の部分は差し押さえ可能（民事執行法152条）

（差し押禁止債権）

- 第152条 次に掲げる債権については、その支払期に受けるべき給付の四分の三に相当する部分（その額が標準的な世帯の必要生計費を勘案して政令で定める額を超えるときは、政令で定める額に相当する部分）は、差し押さえしてはならない。
  - 一債務者が国及び地方公共団体以外の者から生計を維持するために支給を受ける継続的給付に係る債権
  - 二給料、賃金、俸給、退職年金及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る債権
- 2退職手当及びその性質を有する給与に係る債権については、その給付の四分の三に相当する部分は、差し押さえしてはならない。
- 3債権者が前条第一項各号に掲げる義務に係る金銭債権（金銭の支払を目的とする債権をいう。以下同じ。）を請求する場合における前二項の規定の適用については、前二項中「四分の三」とあるのは、「二分の一」とする。

※参考「差し押え」について

・民事執行法第155条

- ①金銭債権を差し押さえた債権者は、債務者に対して差し押命令が送達された日から一週間を経過したときは、その債権を取り立てることができる。ただし、差し押債権者の債権及び執行費用の額を超えて支払を受けることができない。
- ②差し押債権者が第三債務者から支払を受けたときは、その債権及び執行費用は、支払を受けた額の限度で、弁済されたものとみなす。
- ③ 差し押債権者は、前項の支払を受けたときは、直ちに、その旨を執行裁判所に届け出なければならない。

※使用者が差し押債権者に支払っても直接払い原則違反とはならない（直接払い原則の例外、国税徴収法76条も同様）

※参考：差し押えの流れ

- ①未払いのまま放置
  - 債権者が裁判所へ「裁判（貸金請求訴訟）」・「支払督促」の申立
  - 裁判所から「特別送達」郵便で書類が届く
- ②これを無視し放置
  - 債務残額と遅延損害金の全額の支払い命令（判決）
- ③この支払督促を無視
  - 「判決」または「仮執行宣言付支払い督促」が確定
  - 債務者の財産、給料差し押え可能状態
- ④裁判所へ給与差し押えの申立→給料や預貯金などの財産が差し押さえられる

<会社がとるべき対応>

- ①給料の差し押え通知到着

(内容)

- ・対象従業員の債権者の申立てによって給料が差し押さえられたこと
- ・対象従業員は会社に対して給料の取り立てを行ってはならないこと
- ・会社は対象従業員に対して給料を支払ってはならないこと

(同封書類)

「催告書」

裁判所が第三債務者である会社に対して、給料差押え通知を受け取ってから2週間以内に陳述書に記入して返送するように求める書類

「陳述書」(以下質問への回答)

- ・債務者(従業員)を現在雇用しているか
- ・今後支払期が到来する給料の額
- ・現在支給している給料額
- ・差し押さえられた金額を債権者へ支払うかどうか
- ・他の差押えの有無

→陳述書を提出した後に債権者より振込先口座など連絡来る

→それに従い対応

### 3 全額支払い原則とその例外(労働者の経済生活を脅かすことの無いよう保護を図る趣旨)

#### (1) 一方的相殺の可否

- ・判例、通説(菅野先生など): 相殺は全額払い原則違反
- ・学説(石川吉右衛門)では容認(少数説)  
    抜粋「労働者が使い込みをして、その損害額を退職金と相殺できないのはおかしい」
- ・荒木先生

「損害額を使用者が一方的に相殺した場合、当該損害について労働者が訴訟を提起し相殺された賃金額を訴求しなければならないことになる。全額払い原則は、このような労働者の負担を負わずに生活費としての賃金全額を確実に受領させようとする趣旨。従って通説の見解が妥当」

- ・民執152条により、差押えを禁止されている債権(3/4)は差押えできない(=差押禁止債権)。
- ・民510条によってこれを受働債権とする相殺が禁止されている
  - ・受働債権→労働者の賃金債権
  - ・自働債権→使用者が相殺する債権
- ・労基法24条但し書きの労使協定(組合費のチェックオフ等)全額払い原則の例外が認められてもこの差押禁止の部分については使用者が労働者の賃金債権等を受働債権として一方的に相殺不可

(差押禁止債権を受働債権とする相殺の禁止)

民510条 債権が差押えを禁じたものであるときは、その債務者は、相殺をもって債権者に対抗することができない。

(賃金の支払)

労基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。

## (2) 調整的相殺

使用者の過払い給与（自働債権）を、次期以降の給与（受働債権）から相殺

→その行使の時期（合理的に接着した時期）、方法（事前の予告）、金額（多額にならない）など経済的生活を脅かす恐れがない場合、原則違反とならない

## (3) 賃金債権の放棄

- ・労働者からの放棄の意思表示は有効か？
- ・全額払い原則は労働者自ら賃金債権を放棄する意思表示の効力を否定する趣旨とまで解することはできない
- ・労働者の自由意思に基づくものであると認めるに足る「合理的理由」が「客観的に存在」することが必要

## (4) 合意による相殺

- ・こちらについても「自由な意思に基づくものであると認めるに足る「合理的理由」が「客観的に存在」が認められれば違反とはならない（判例多し）

## 4 毎月1回以上一定期日払い原則

- ・原則から外れるもの→1か月を超える期間についての精勤手当、奨励加給、能率手当など（労基則8条）

## III 非常時払い

労基 25 条 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定め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、支払期日前であつても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

## IV 休業手当

前述

## V 出来高払制の保障給

労基 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らない。

- ・保障給の定めがない場合はそれだけで本条違反が成立する
- ・出来高給が最低賃金を満たしていない場合は、差額を請求できる

## VI 時効

(時効)

労基 115 条 この法律の規定による賃金の請求権はこれを行行使することができる時から五年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行行使することができる時から二年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

- ・ 2020 年 4 月 1 日改正民法施行

→①主観的起算点：債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間

②客観的起算点：権利を行使できるときから10年間

・労基法115条の見直し

→原則民法改正を踏まえ5年とするが、当分の間3年（記録保存期間に合わせた）

2020年4月1日以前締結済み労働契約についても適用する

退職手当の消滅時効は現行の5年

有給休暇請求権、災害補償請求権、帰郷旅費、退職時の証明、等は現行の2年を維持

## 第6節 最低賃金法

### I 最低賃金規制の内容

（最低賃金の減額の特例）

第7条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第四条の規定を適用する。

一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者

二 試の使用期間中の者

三 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの

四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

### II 最低賃金の決定方式（埼玉県 2025.01 現在最低賃金）

1 地域別最低賃金（①労働者の生計費／②賃金／③通常の事業の賃金支払能力）

・最賃の原則的制度

・47都道府県毎

2 特定最低賃金（産業別最低賃金）

・産業別に229種

・特定最賃は地域別最賃を上回るものでなければならない（16条）

# 最低賃金額以上かどうかを確認する方法

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

(1) 時間給制の場合

**時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)**

(2) 日給制の場合

**日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)**

ただし、日額が定められている特定(産業別)最低賃金が適用される場合には、

**日給 $\geq$ 最低賃金額(日額)**

(3) 月給制の場合

**月給 $\div$ 1箇月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)**

(4) 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合

出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額(時間額)と比較します。

(5) 上記(1)、(2)、(3)、(4)の組み合わせの場合

例えば、基本給が日給制で、各手当(職務手当など)が月給制などの場合は、それぞれ上記(2)、(3)の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額(時間額)を比較します。

【月給制の場合の換算方法1：〇〇県で働くAさんの場合】

基本給	150,000円
職務手当	30,000円
通勤手当	5,000円
時間外手当	35,000円
合計	220,000円
労働時間／日	8時間
年間労働日数	250日
〇〇県の最低賃金	1,000円

〇〇県で働く労働者Aさんは、月給で、基本給が月150,000円、職務手当が月30,000円、通勤手当が月5,000円支給されています。また、この他残業や休日出勤があれば時間外手当、休日手当が支給されます。M月は、時間外手当が35,000円支給され、合計が220,000円となりました。

なお、Aさんの会社は、年間所定労働日数は250日、1日の所定労働時間は8時間で、〇〇県の最低賃金は時間額1,000円です。

Aさんの賃金が最低賃金額以上となっているかどうかは次のように調べます。

(1) Aさんに支給された賃金から、最低賃金の対象とならない賃金を除きます。除外される賃金は通勤手当、時間外手当であり、職務手当は除外されませんので、

**220,000円 - (5,000円 + 35,000円) = 180,000円**

(2) この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、

**(180,000円 $\times$ 12か月) $\div$ (250日 $\times$ 8時間) = 1,080円 $>$ 1,000円**

となり、最低賃金額以上となっています。

## 第7節 賃金債権の履行確保

### I 労働基準法上の履行強制

- ・賃金全額払いの原則により担保→使用者の支払い不能について担保されていない。

### II 民法による先取特権

- ・改正民 306 条、308 条により雇用関係によって生じた債権全般について先取特権が認められることとなった
- ・しかしこれらの一般先取特権は、特別の先取特権等が優先（民 329 条 2、336 条但書）

### III 倒産手続における賃金保護

#### 1 破産手続における保護

- ・「財団債権」となる債権

→「財団債権」とは、破産手続によらないで破産財団から随時弁済を受けることができる債権

①破産管財人に対する報酬

②破産債権者の共同の利益のために行われる裁判のための費用

③破産財団の管理・換価・配当にかかる費用裁判上の費用の請求権

④破産手続開始前に生じていた租税のうち、法定の一定限度

⑤破産者の従業員（使用人）の給料等のうち、破産手続開始前 3 月間分

⑥破産者の従業員が破産手続終了前に退職した場合の退職金（退職手当）のうち、退職前 3 月間の給料の総額に相当する額

- ・「財団債権」とならない債権

→優先的破産債権となるにとどまるが、これがなければ生活困難となる状況を勘案し、裁判所は破産配当の先立つ弁済許可をすることができる。

#### 2 民事再生手続における保護

手続開始前に生じた一般賃金・退職金は「一般優先債権」とされ、再生手続によらず、随時弁済される（民事再生法 122 条）

#### 3 会社更生手続における保護

- ・会社更生手続には会社再建のため、労働者の確保が必要→比較的手厚い保護

・更生手続開始決定前 6 か月間に生じた一般賃金および更生手続開始後に生じた一般賃金は「共益債権」とされ、更生手続によらずに随時弁済される。

### IV 賃金支払確保法

#### 1 未払賃金の立替払い

- ・立替払いの適用対象→労災保険法の適用事業主で 1 年以上事業を行っていた者が、破産手続開始決定を受け、その後政令で定める事由に該当することとなった場合（賃確法 7 条、賃確令 2 条、賃確則 8 条）

- ・対象労働者→決定等申し立て日または認定申請日の 6 か月前の日以降 2 年間の退職者

- ・対象賃金 →退職日 6 か月前～請求日の前日の支払期日到来している給与、退職金（総額 2 万円以上に限る）の 80%相当額

上限：退職日年齢 30 歳未満 110 万、30 歳～45 歳 220 万、45 歳以上 370 円

- ・求償 →政府が代位弁済として債務者に求償できる

#### 2 退職労働者の賃金にかかる高率の遅延利息

退職日の翌日から支払日までの期間へ 14.6%の遅延利息発生