

8-3-24

労働基準法研究会報告

(賃金関係)

昭和54年9月5日

		正	誤	表
頁	行			
6	1	ここで実物給与には、	ここでいう実物給与には、	
同	9~10	検討しなければ	検討されなければ	
7	8	徴収しているときは、	徴収し、	
同	22	奨励金み賃金	奨励金が賃金	
同	24	ので	か	
8	12	等に求められている。	等があげられている。	
9	9	定められて	定めて	
10	27	と考え、	とし、	
11	1~2	あり、また個々	あるとともに、個々	
同	4	認めている。	認めている(3条)。	
同	7	解している。	解されている。	
同	13	解状では	解状は	
同	26	この点について、	(削 除)	
12	3	また、	(削 除)	
同	4	もし	(削 除)	
同	8	なお、	また、	
同	11	解される。	解される。	
同	12	は残る	がある	
同	14	その	この	
同	25	又は	(削 除)	
13	2	労働者の	この意味で労働者の	
同	3~5	「なお」を削除し、段落を変えない		
同	6	また、	なお、	
同	10	考え方がある。	考え方もある。	
同	24	「なお」以下を段落変え		
15	14	船員法では、銀行小切手を	船員法は、銀行小切手払を	
同	15	家内労働法においては、	家内労働法は、	
同	目	については、認められて	について認めて	
同	19	あり、	ある。	
同	26	しており、	している。	
16	2	問題がある。	問題もある。	
同	15	法律行為は無効	法律行為も無効	
17	15~16	ならない。	ならない。	
24	2	したがって、	(削 除)	
同	10	この場合は	(削 除)	
同	14	労働基準法では	労働基準法は	
同	23	限るべき	限られるべき	
26	3	あるが、当該	あるが、労働基準法25条は当該	
同	5	に対処	には、これに対処	
同	同	あっては既往	あっては労働者が既往	
同	6~7	(労働基準法25条、同法施行規則9条)	(削 除)	
同	12	基準法24条は	基準法24条2項は	
29	6	行政解状では	行政解状は	
30	20	事が	ことが	
34	19	確立された	確立した	
36	19	解され	解されるので	
37	9~10	重要な資源	重要な源資	
41	21	資金支払	資金の支払	

昭和54年9月

労働大臣

栗原祐幸殿

労働基準法研究会

会長代理 千種達夫

労働基準法研究会は、昭和44年9月30日発足以来、労働基準法の施行の実情及び問題点について調査研究を行ってきたが、このほど第1小委員会から提出された労働契約・就業規則に関する基本的問題及び賃金に関する基本的問題についての2報告を適当と認めたので、別紙のとおり報告する。

昭和 5 4 年 9 月 5 日

労働基準法研究会

会長代理 千 種 達 夫 殿

第 1 小 委 員 会

委員長 千 種 達 夫

第 1 小委員会報告（労働契約・就業規則関係、賃金関係）

第 1 小委員会は、昭和 4 5 年 1 0 月 2 日の労働基準法研究会第 8 回総会における決定に基づき、労働基準法のうち安全衛生、労働時間・休日・休暇及び女子・年少者の問題を除く一般問題に関する実情及び問題点を専門的に調査研究するために設けられ、昭和 4 5 年 1 0 月 2 6 日に第 1 回会議を開いて以来 7 9 回にわたり会議を開催し、他の委員会の委員の参加をも得つつ、慎重に調査研究を行ってきたが、このたび労働契約・就業規則に関する基本的問題及び賃金に関する基本的問題について一応の結論を得るに至ったので、別紙のとおり報告する。

ま え が き

労働基準法研究会は、昭和44年9月30日に発足し、総会において労働基準法上調査研究すべき問題点を検討し、まず労働安全衛生の問題の具体的検討に入ったが、次いで、昭和45年10月2日の第8回総会において、労働基準法のうち安全衛生、労働時間・休日・休暇及び女子・年少者の問題を除く一般問題に関する実情及び問題点を専門的に調査研究するため、第1小委員会を設置することが決定された。

第1小委員会は、総会における調査研究を前提として、法の適用単位の問題、法の履行確保の問題、労働契約及び就業規則の問題、労働基準法上の賃金の問題、労働者の範囲の問題等につき、昭和45年10月26日以降80回にわたり会議を開き、検討を重ねてきた。

これらの調査研究事項のうち、労働契約・就業規則の問題については、昭和46年6月30日第9回会議以来、労働契約の締結及び内容、労働基準法上の労働者、就業規則の作成変更及び内容、就業規則と労働契約との関係、契約関係が複雑な雇用形態、解雇等労働契約の終了等の実情と問題点について検討を行ってきた。

また、賃金の問題についても、昭和46年9月14日第11回会議以来、賃金の範囲、賃金の支払方法、退職手当、割増賃金等の実情と問題点について検討を行ってきた。このうち賃金等労働債権の履行確保の問題については、昭和50年7月31日に「労働基準法研究会報告——労働債権の履行確保関係——」としてとりまとめ、労働大臣に報告したところである。

労働契約・就業規則の問題も、賃金の問題も、労働基準法のみならず民法等とも深くかわる広範、複雑かつ難しい問題であり、今後の検討に待たねばならない問題も少くないが、このたび基本的な事項についての実情及び問題点に関し、ひとつおりの調査研究を終えたので、ここにこれを取りまとめ報告することとした。

目 次

I 賃金の範囲	1
1 わが国の賃金制度の現況	1
2 労働基準法上の賃金	4
3 実物給与	5
4 金銭で定期的に支給される福利厚生の給付	7
5 第三者を介する利益の付与	8
II 賃金の支払方法	9
1 通貨払の原則	9
(1) 通貨払	9
(2) 口座振込み	9
(3) 小切手払	14
2 直接払の原則	16
(1) 賃金の代理受領	16
(2) 賃金債権の譲渡等	17
(3) 支払場所	17
3 全額払の原則	17
(1) 全額払	17
(2) 全額払の例外	21
4 毎月1回以上払及び一定期日払の原則	24
(1) 賃金締切日と支払日との関係	24
(2) 毎月1回以上払及び一定期日払の例外	24
5 非常時払	26
6 死亡、退職時の支払（金品の返還）	26

Ⅲ 休業手当及び出来高払制の保障給	27
1 休業手当	27
2 出来高払制の保障給	30
Ⅳ 賃金債権の履行確保	31
1 賃金の支払の確保等に関する法律の制定	31
2 未払賃金立替払制度	31
3 罰則の強化	31
Ⅴ 退職手当	34
1 退職手当の法的性格	34
2 支払期日	35
3 支払方法	35
4 時効	36
5 受給権の保護	37
6 退職手当支給規程	37
7 不支給、減額等の措置	38
8 退職手当支給規程の変更	39
9 履行確保及び保全措置	40
10 中小企業退職金共済制度等社外積立型退職手当制度	42
Ⅵ 割増賃金	44
1 割増賃金制度の概要	44
2 割増賃金の算定基礎から除外される賃金	44
(1) 住宅手当の取扱い	44
(2) 賞与等の取扱い	47
3 割増率	50

Ⅶ 平均賃金	52
1 現行の算定方法の概要	52
2 現行の算定方法における問題点	55
(1) 算定事由発生日について	55
(2) 算定期間について	55
(3) 算定基礎賃金について	57
(4) 労働基準法12条8項について	59
Ⅷ ま と め	61

I 賃金の範囲

1 わが国の賃金制度の現況

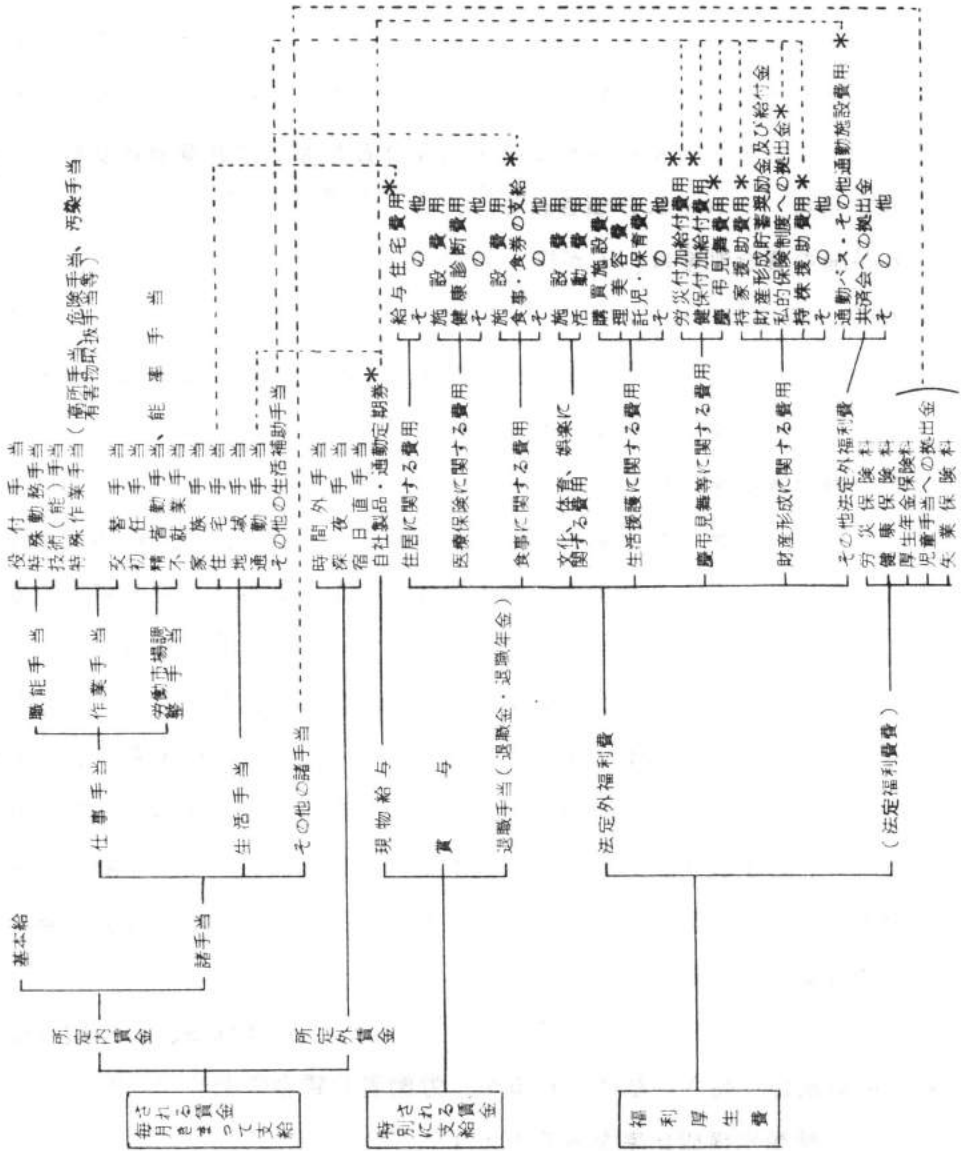
イ 労働者に付与される具体的利益（実費弁償を除く。）は、賃金と福利厚生に分けられる。また、賃金はすべての労働者に支給される基本給、特定事由のある労働者に支給される諸手当及び賞与並びに退職者に支給される退職手当に、それぞれ分類される。

わが国の賃金制度は、わが国の労働組合が産業別ではなく企業別に組織されていることもあって、企業による多様性があるが、各企業において採られている賃金及び福利厚生制度を労働省が行っている労働統計に用いられている定義によって分類すれば、概ね第1図のようになる。

ロ わが国の賃金及び福利厚生施設について、その特色を述べると、まず、毎月きまって支給される賃金のうち基本給については、総合給体系を採るものが最も多く（45.9%）、属人給体系（11.5%）を併せ属人的要素によって賃金を決定するものが過半を占めていることが指摘される。しかし、その推移をみると、仕事給体系を採る企業の割合が、昭和45年の27.9%から52年の42.6%へと増加する一方、属人給体系が17.8%から11.5%に減少し、総合給体系も52.7%から45.9%へと若干減少している（第1表）。このように基本給決定要素において、年齢、勤続、学歴等のいわゆる属人的要素の比重はなお大きい、次第に職務、職能等の仕事要素の比重が高まる傾向にある。

また、わが国の賃金制度の特徴の一つに諸手当の多様さ、その給与総額に占める割合の高さが挙げられるが、労働省「賃金労働時間制度総合調査」によって種類別構成比率をみると（1人平均月間）、所定内賃金全体に占める基本給の比率は近年83～85%でほぼ安定している。諸手当の中では業績手当（仕事手当）の比率が近年低下傾向にある反面、家族手当、通勤手当等を中心に生活手当の比率は若干高まる傾向にある（第2表）。

諸手当について、種類別の採用状況（企業比率）をみると勤務手当のう



賃金及び福利厚生費の概要

ち役付手当の採用率が80%前後で高く、また、特殊作業手当が減少傾向にあるのに対して特殊勤務手当、技能手当が若干増加傾向にあるようである。他方、生活手当では家族手当、住宅手当、その他の生活補助手当の採用率がいずれも増加傾向にある(第3表)。

したがって毎月きまって支給される賃金のうち、基本給においては仕事給要素が高まる一方で、諸手当において生活給要素が高まる傾向にあるといつてよいであろう。

ハ 次に、わが国においては、給与総額に占める賞与の割合が高いことが指摘される。

賞与の支給状況を労働省「毎月勤労統計調査」(規模30人以上)でみると支給事業所の割合は昭和53年で夏季91.8%、年末95.9%となっており、大部分の事業所で支給されている(第4表)。次に、賞与の額の当該月の平均定期給与に対する支給率は、昭和35年の夏季0.95ヶ月、年末1.24ヶ月(年間合計2.19ヶ月)から昭和53年には夏季1.52ヶ月、年末1.78ヶ月(年間合計3.3ヶ月)へと増加してきている(第4表)(なお、この支給率は、超過勤務手当等を含む定期給与に対する割合であるので、一般に用いられる基本給や所定内給与に対する支給率より低く出ている。)。

ニ また、退職手当制度が普及していることもわが国における賃金制度の特色としてあげられる。昭和53年退職金制度調査(規模30人以上)によってその普及状況をみると、何らかのかたちで退職手当制度を有している企業の割合は92.2%にのぼり、昭和46年及び50年調査の時点に比べわずかながら増加している(第5表)。また、企業規模別にみると、1,000人以上及び300~999人の企業ではそれぞれ99.9%を超えており、規模100~299人の企業では97.3%、30~99人の企業では89.6%となっている(第5表)。

何らかの形で退職手当制度を有している企業について退職手当の形態をみると、「退職一時金制度のみ」とする企業数の割合が62.1%で最も高

いが、昭和46年調査(71.3%)、昭和50年調査(67.1%)より減少したのに対し、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」は21.5%(昭和50年調査19.7%)、「退職年金制度のみ」は16.4%(昭和50年調査13.2%)とそれぞれ昭和50年の調査結果に比較して若干増加している(第5表)。

次に、定年モデル退職金額については、各形態とも高学歴ほど高く、企業規模別では大規模ほど高い。また、退職金額を各形態別にみると、「退職一時金と退職年金の併用」とするものが最も高い(第6表)。

ホ また、わが国においては、多様な福利厚生制度が設けられている。その概況は第1図にあるとおり、住宅、医療保険、食事、文化・体育・娯楽、生活援護、慶弔見舞、財産形成等多方面に及んでいる。そして、これらの福利厚生に事業主が支出している費用の労働者1人1カ月当りの総平均額及び法定外福利費の内訳は、第7表のとおりである。これらの中には、一般的に労働者全員の利用に供されるもののほか個別労働者の利用に供されるものがあるが、後者のように個人の利益として明確になるものについては、いわゆる実物給与として賃金とみなされる場合がありうる。なお、法定外福利厚生費の現金給与総額に対する比率は、年々低下してきている(第8表)。

2 労働基準法上の賃金

イ 労働基準法は、賃金の定義について「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。」と規定している(11条)。そこで現実に支払われたものが賃金であるかどうか決定する上で問題となるのは、「労働の対償」という概念である。「労働の対償」という文言は、きわめて抽象的であるが、行政解釈では、要するに、広く使用者が労働者に支払うもののうち、労働者がいわゆる使用従属関係のもとで行う労働に対して、その報酬として支払うものをいうと解している。

この「労働の対償」であるか否かの判定基準としてその支給が、①本来労

働契約上の義務に基づくものであるかどうか、換言すれば、任意的、恩恵的なものであるか否か、②福利厚生施設であるか否か、③実費弁償であるか否かという尺度が考えられ、上記①～③のいずれかに該当するものは賃金でないと取扱っている。

- ロ 具体的な取扱いとしては、まず金銭で支給されるものは、ほとんど賃金とされている。結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等のように本来的には恩恵的給付の性格を有するものであっても、労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なものは賃金であるとされている。

これまでのところ、金銭で支給されるものであって、行政解釈で賃金でないとされてきたものは、実費弁償であるものを除いては、生命保険料の補助金だけである（昭26.6.15基収2542号、昭27.8.23基収3604号）。

- ハ 反面、いわゆる実物給与については、福利厚生施設の範囲はなるべく広く解することとされており、労働者から代金を徴収するものは、原則として賃金ではないが、その徴収金額が実際費用の3分の1以下であるときは、徴収費用と実際費用の3分の1との差額部分については、賃金とみなすこととされている（昭22.12.9基発452号）。また臨時に支給される物、その他の利益は原則として賃金とみなさず、祝祭日、会社の創立記念日または労働者の個人的吉凶禍福に際し、支給されるものは、賃金でないとされている。ただし、臨時に支給される物とみられるものであっても、その支給が前例もしくは慣習として労働者に期待されまたは労働契約の内容となることによって、使用者にその支給義務が法律上生じている場合には、賃金として取り扱われる（昭22.12.9基発452号）。

3 実物給与

- イ いわゆる実物給与については、いかなるものを賃金として保護すべきか

が問題となる。ここで実物給与には、金銭以外に労働者に与えられる現物と労働者が享受する無形の利益とがある。

前述のとおり、実物給与に関しては、福利厚生施設の範囲をなるべく広く解することとされているが、他方、明らかに貨幣賃金の代りに支給される場合や、受益者以外の労働者に均衡上何らかの手当が支給される場合等、賃金として取り扱うことが適当なものがあることも事実であろう。

この場合において、当該物又は利益の給付契約自体の履行に対して保護の必要があるかどうかという面と、現実給付されている物又は利益を平均賃金、割増賃金の差額賃金へ算入すべきかどうかという面の両面から検討しなければならないであろう。

また、賃金であるとした場合の評価方法をどうするかという問題もある。

なお、住宅貸与の利益等の実物給与について、労働者より代金を徴収するものは原則として賃金ではないが、その徴収金額が実際費用の3分の1以下であるときは徴収金額と実際費用の3分の1との差額部分については賃金とみなすこと（昭22.12.9基発452号）とされているが、実際費用の評価が困難であるという問題がある。

ロ 賃金を通貨以外のもので支払うことについて労働基準法は、法令又は労働協約で別段の定めのある場合に限り認めることとしている（24条）が、現在、実物給与を認める法令はない。したがって、実物給与は労働協約で定められた場合においてのみ許されることとなるが、労働組合がないと労働協約を締結することができないので、適法に実物給与を行うことができないこととされている。しかしながら、労働組合がない場合にも、実物給与を認めてもよいとする余地も考えられるので、実物給与が可能となるよう賃金の控除の場合と同様労働者代表との協定を条件とすることも検討に値しよう。

ハ 実物給与のうち、明らかに貨幣賃金の代わりに支給されるもののほかは、

特にそれが希望者の対してのみ給付されるもの（例えば一般の社宅の貸与や食堂の給食など）は、その履行について保護すべき賃金と解する必要性が乏しい。問題は受益者以外の者に対して受益者との均衡を図るため、何らかの手当を支給する場合において、当該受益者の受けている利益を割増賃金や平均賃金の算定においてどのように取り扱うかである。

この点について、行政解釈は、原則として均衡手当相当額の実物利益を賃金としている（昭23.2.20基発297号、昭33.2.13基発90号）が、この実物供与に対して代金を徴収しているときは、それが均衡手当の額の3分の1以上であるときは、当該実物供与は賃金として取り扱わない（昭30.10.10基発644号）こととしている。ただ、この取り扱いについては、均衡手当を賃金とする限り、代金徴収の如何を問わず当該均衡手当相当額を賃金とするのでなければ、再び均衡を失うのではないかという疑問が残ろう。

4 金銭で定期的に支給される福利厚生の給付

最近では、従業員の福利厚生 of 充実という観点からか、持株奨励金、あるいは財形貯蓄奨励金などのような具体的な労働の提供とかわりなく、しかも労働者の任意の意思により、労働という行為とは別個の貯蓄あるいは自社株保有という行為を必要とする手当が支給されている。このような奨励金も原則として労働基準法上の賃金とみなさざるを得ないが、これをはたして「労働の対償」としての賃金として取り扱うことが適当かどうかという問題がある。

これら奨励金み賃金であるかどうかが問題になるのは、奨励金は毎月支給されるので賃金であるとする、現在の解釈では労働基準法12条にいう平均賃金、同法37条にいう割増賃金の基礎に算入されることとなるので、貯蓄・株保有の有無、支出額の多少によって労働者間で、平均賃金や割増賃金が異なるのは不合理であるということによるものである。

5 第三者を介する利益の付与

賃金と福利厚生との関連で生じている問題の一つに、使用者が第三者（たとえば信託会社、生命保険会社、中小企業退職全共済事業団、財形基金等）に対して、将来一定の条件が成就したときに、受益者たる労働者に対して一定の給付をなすことを委託して一定の金銭を拠出する制度がある。具体例としては、税制適格年金制度、中小企業退職金制度、財形給付金制度、財形基金制度、あるいは脱退給付金付団体定期保険等がある。

これらの制度による事業主の拠出金又は労働者への給付金については、賃金ではないという見解があるが、その理由としては、①制度の趣旨が従業員の福利厚生を図るものであること、②事業主の拠出時点で労働者に利益が帰属しないこと、③労働者への給付が第三者から行われること、あるいは、④労働と直接関係しない特定の条件を充たす者のみが対象となること（財形給付金等について）等に求められている。

しかしながら、これらの理由のうち、①の理由については、退職を条件として給付する制度は退職金制度との関係から福利厚生であるとはいえないこと、②及び③の理由については、事業主の拠出時点で労働者に具体的給付が行われるわけではないが、将来一定の条件が成就した場合に給付が受けられるという現在の利益（条件付の受益権）が付与されている（拠出のつどその受益権が増加していく。）という実態にあること、また、具体的な給付は第三者から行われるが、そのような受益権は使用者から与えられるものであることは否定できないという反論がある。また、④の理由については、家族手当、住宅手当等の如く労働と直接関係しない個人的事情によって支給される給付も賃金とされていることとのバランスの問題がある。このようなことから、事業主の拠出金自体が賃金ではなく、また、第三者が支払うものは賃金ではないとしても第三者から給付を受けることができるという受給権が使用者から労働者に対して付与されている面について、その履行を保護する必要があるかどうかについて検討する必要がある。なお、この問題については退職金制度と特に密接な関連を有するので、その保護のあり方について、併せて検討することが必要であろう。- 8 -

Ⅱ 賃金の支払方法

賃金は、労働に対する対価であると同時に、労働者及びその家族の生活の源資であるから、労働基準法は、賃金の支払方法について、①通貨払、②直接払、③全額払、④毎月1回以上払、⑤一定期日払のいわゆる賃金支払の5原則を定めている（24条）。

なお、この5原則については、労働者に不利益とならない範囲で特例が認められている。

また、特別な場合の賃金の支払に関する保護として、非常時払（25条）及び労働者が退職又は死亡した場合における賃金の早期支払及び金品の返還（23条）について定められている。

なお、労働基準法は賃金の支払場所については、特段の規定を設けていない。

1 通貨払の原則

(1) 通貨払

労働基準法24条1項は、賃金は通貨で支払うべきことを定めると同時に、法令又は労働協約に別段の定めがある場合に通貨以外のもので支払うことを認めている。同条の趣旨については、賃金の口座振込み、小切手払、郵便為替払等のいわゆる現金以外の支払手段との関係で、①同条は現物給与の禁止を目的とするものであるとする見解と、②現物給与の禁止だけにとどまらず、支払手段として現金以外のものを認めないものであるとする見解がある。

(2) 口座振込み

賃金の支払手段をめぐってこのように見解が分かれているなかで、企業の実務においては、次第に賃金の口座振込みが普及しつつある。

イ この制度については、一般に次のようなメリット、デメリットが指摘されている。

〔メリット〕

- (イ) 賃金の支払事務の省力化ができること（特に電算機利用の場合に著しい）。
- (ロ) 現金の保管、持運び等に伴う危険が回避できること（労使双方にいえる）。
- (ハ) 退職金（特に年金の場合）のように退職後の隔地払に便利であること。

〔デメリット〕

- (イ) 日常生活の大部分は、まだ現金取引に依存しているので、労働者にとっては現金化の必要性があり、そのための若干の負担を伴うこと（特に、金融機関の店舗数が疎である地方の労働者とか独身者や共稼ぎ世帯にとっては不便が大きいこと）。
- (ロ) 賃金債権の差押制限に関する法律上の保護（民事訴訟法 618 条）が事実上失われること。
- (ハ) 親睦会費等賃金支払日に現金で支払っていたものの支払が不便になること。

ロ 通貨払の原則が単に現物給与を禁止したにとどまらず、積極的に強制通用力のある貨幣で支払うことを義務づけたものとする立場からは、口座振込制は法違反とされることになる。しかしながら、労働者の家計においても各種の定期的支払について自動振込制が普及し、一般労働者も預金口座をもつようになっていること、昭和 46 年に「預金保険法」が施行され、銀行、信用金庫、信用協同組合の 300 万円までの預金等については^{担保}保険されることとなっていること等から、労働者の同意がある場合でも、一律に口座振込みを禁止することは現実的でないといえよう。

なお、通貨払の原則に違反すると考える立場に立ちつつ、口座振込み制が、労働基準法 24 条 1 項ただし書にいう「通貨以外のもので支払い」に該当すると考え、労働協約に別段の定めがあれば口座振込みも認めら

れるとする考え方もあるが、この考え方は法文構成上かなりの無理があり、また個々の労働者の同意が不要となるという問題がある。

また、家内労働法でも工賃の支払について通貨払の原則を定めているが、同法施行規則で工賃の銀行口座振込制を認めている。この規定は、工賃の銀行口座振込制が必ずしも通貨払でないことを前提としてその例外を認めたものではなく、通貨と実質的に同様なものを一定の要件（家内労働者の同意を得る。）を付して認めたものと解しているが、この規定の解釈も労働基準法の通貨払の原則との関連で参考となろう。

ハ 次に、通貨払の原則は、かつて幣害の多かった実物給与を禁止し、労働者の生活上の自由の確保を図ることを目的とするものであるとする立場からは、この目的に反しない限り便宜上口座振込制は認めても差し支えないとの考え方もある。ちなみに、船員法では、労働基準法と同じく通貨払の原則を定めているが、運輸省船員局の解釈では「通貨とは強制通用力のある貨幣をいう。しかし、本条の通貨払の主たる目的は、価格が不明瞭で、換価にも不便な現物給与を禁止することにあるから、郵便小為替、銀行小切手（不渡りとなった小切手が除かれることは、いうまでもない。）又は本人の預金口座への振込み（振替貯蓄）による支払であっても、即座に、かつ、容易にこれを現金化し、又は払い戻すことができる」と認められるものは、違法ではない」（昭38.6.7員基第100号）としている。

しかしながら、この考え方については、実際上の問題として、強制通用力のある貨幣で支払うことに比べて労働者がこうむる不便と危険をどう考えるかという問題がある。すなわち、

(イ) 現在の経済情勢下では、労働者は自らの生活を営むためには現金化が必要であり、金融機関に出かけるための時間と労力を費やさなければならないことになる。この点について、特に独身者や共働き労働者のように金融機関を利用する時間的余裕に乏しい労働者や時間管理の

厳しい生産労働者、金融機関が疎である地域の労働者などにとって問題となろう。

(ロ) また、現状では利用できる取扱金融機関の範囲を使用者が限定するのが一般的であるようだが、もし金融機関の指定を全面的に使用者の任意に委ねてしまうと、たまたま労働者が勤務する事業場の近くに指定された金融機関が存在しないと、労働者は非常な不便をこうむることとなるので、問題であろう。

(ハ) なお、差押に関しては、労働者の預金口座に振込まれた賃金についても、次期の賃金支払日までは、当期の賃金としての同一性が認定できる限りにおいて、当該預金債権について民事訴訟法618条の適用があるものと解されるとしても事実上差押禁止の保護が及ばなくなるという問題は残る（なお当期の賃金支払日以降、当該預金を払戻した場合には、その時点で同条の保護は及ばなくなり、払戻した現金について570条の適用があることとなるものと解される。）。その意味で、労働者が金融機関を選択することができないとか、さらには口座振込制そのものについて労働者の同意を得る必要がないということになると問題であろう。

以上述べた如く、労働者にとっての不便なり危険の問題を考えると、賃金の口座振込制を認めるとしても、少なくとも個々の労働者の同意が必要であると考えられる。また労働基準法24条に規定している一定期日払の原則からいって、所定の賃金支払当日に賃金全額について引き出し得ることが確保されている必要がある。

ニ 賃金の口座振込制は、直接払の原則との観点からも問題になりうる。

直接払の原則は、親方や職業仲介人が代理受領によって中間搾取をしたり、又は年少者の賃金を親権者が奪い去る等の旧来の弊害を除去し、労務の提供をした労働者本人の手に賃金全額を帰属させるため設けられた原則である。したがって労働者自身に直接手交することなく労働者の預金口座に振込むことが同原則に低触しないかどうかという問題があるが、

口座振込制はその振り込まれた賃金を労働者本人が自由に処分できるのであるので、労働者の支配下にあるということができ、したがって、直接払の原則の要請を満たしていると考えることができるであろう。

なお、この直接払の原則からいって、預金口座の名義は本人であるべきことは当然のことである。

また、口座振込制は通貨払の原則の問題ではなく、直接払の原則にかかわる問題であり、賃金を使用者に対し渡すことがこの原則に反するものではないと解されることと同様に労働者の希望により賃金を指定する特定銀行の普通預金口座に入金することはこの原則に反するものではないとの考え方がある。

ホ 以上のことから、昭和50年に、賃金の口座振込制について一定の要件を付して認める行政解釈が示された（注1）。この行政解釈については妥当なものと考えるが、次の小切手払の問題点等を含め、支払手段に関する実情に即し、法令の整備が図られることが望ましい。

（注1）

賃金を銀行その他の金融機関に設けられている預金又は貯金の口座への振込みの方法によって支払うこと（以下「口座振込み」という。）は、次の要件を満たす限り、労働基準法第24条に違反しないと解される。

- (1) 労働者の意志に基づいているものであること。
- (2) 労働者が指定する本人名義の預金又は貯金の口座に振り込まれること。
- (3) 振り込まれた賃金の全額が、所定の賃金支払日に払出しうる状況にあること。なお、口座振込みを実施する使用者に対しては、次のとおり指導されたい。

- (1) 口座振込みは、書面による個々の労働者の申出又は同意により開

始し、その書面には次に掲げる事項を記載すること。

イ 口座振込みを希望する賃金の範囲及びその金額

ロ 指定する金融機関店舗名並びに預金又は貯金の種類及び口座番号

ハ 開始希望時期

- (2) 口座振込みを行う事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と、次に掲げる事項を記載した書面による協定を締結すること。

① 口座振込みの対象となる労働者の範囲

② 口座振込みの対象となる賃金の範囲及びその金額

③ 取扱金融機関の範囲

④ 口座振込みの実施開始時期

- (3) 使用者は、口座振込みの対象となっている個々の労働者に対し、所定の賃金支払日に、次に掲げる金額等を記載した賃金の支払に関する計算書を交付すること。

① 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額

② 源泉徴収税額、労働者が負担すべき社会保険料額等賃金から控除した金額がある場合には、事項ごとにその金額

③ 振り込んだ金額

- (4) 振り込まれた賃金は、所定の賃金支払日の午前十時頃までに払出しが可能となっていること。

- (5) 取扱金融機関は、金融機関の所在状況等からして一行に限定せず複数とする等労働者の便宜に十分配慮して定めること。（昭50.2.

25 基発112号）

(3) 小 切 手 払

イ 毎月の賃金を小切手払にしている企業はほとんどみられないが、退職

手当、賞与のような高額な賃金の支払については、小切手が利用される場合があるようである。

賃金の小切手払についても賃金の口座振込制と同様労働基準法 24 条に規定する通貨払の原則に反するかどうかの問題がある。なお、小切手払については、口座振込制と異なり、直接払の原則との問題はない。

ロ 賃金の小切手払と通貨払の原則との問題については、口座振込制におけるそれと同様であるが、なお小切手払については、「労働基準法第 24 条は賃金通貨払の原則を定めているので、労働協約に定があるなど特段の事情のある場合は格別、右のような小切手によっては、解雇予告手当を有効に支払のために提供したものと解することができず、従って、本件解雇は、解雇予告手当の支払なくして、なされたものといわなければならない」とした裁判例がある（日本国際連合協会事件 東京地裁 昭 39.4.28 判決、同旨、東京栄光時計事件 東京地裁昭 40.5.17 決定）。

また、口座振込制で掲げたように船員法では、銀行小切手を認めているが、家内労働法においては、工賃の支払については、認められていない。

ハ 小切手は、経済上金銭代用証券としての作用を営んでいるが、法律上は、小切手を交付しただけでは当然に弁済にならないと解されているものである。一般的にいつて、小切手は使用者の資金源から支払われるものであり、従って不渡りという問題があり、さらに日本の現状では、小切手は現金と同じように支払手段として使用されているという状態になく、小切手を受領した労働者に若干の不便と危険を与えるものであるので、通貨による支払と同一視しえないのではないかという問題がある。

また、判例では、金銭債務の弁済のため、取引界において通常現金と同様に取り扱われている銀行の自己宛振出小切手を提供したときは、特段の事情のないかぎり、債務の本旨に従った弁済の提供があったものと認めるべきである（最高裁昭 37.9.21 第 2 小法廷）としており、このため、少なくとも銀行振出小切手又は支払保証小切手については、その

支払が強く担保されている点からいって、実質的に通貨と同一の効果を有するものと考えてさしつかえないかという問題がある。

ニ さらに小切手については、法律上呈示期間が10日間（小切手法29条1項）しかないため、労働者がこの間に呈示しなければならないという問題があるが、この点については、呈示期間終了後も支払委託の文言の取消のない限り、小切手は法律上有効であり、支払人は小切手の支払をしてもよい（小切手法32条2項）ことになっており、通常は支払われているので問題はないと思われる。

2 直接払の原則

(1) 賃金の代理受領

賃金の直接払の原則は、賃金が確実に労働者本人に受領されることを担保するためのものであり、労働基準法にはその例外が認められていない。したがって、労働者の親権者その他の法定代理人に支払うことも、労働者の委任を受けた任意代理人に支払うことも禁止されている。また、労働者が第三者に対して賃金受領権を与える委任、代理等の法律行為は無効であると解されている（昭26.12.27基発840号）。

ただし、労働者が病気の場合等において、その妻に支払うなど、本人の使者に対して支払うことは差し支えないこととされている（昭23.12.4基収4093号）。なお、これと関連して、労働者が行方不明となっている場合に、その妻に賃金を支払ってよいかどうかについては、労働者本人の意思、労働者に受領される可能性等が明確でなく、問題のあるところであろう。

また、労働者が重度の精神薄弱者である場合にその保護者に賃金を支払うことが認められるかという問題もある。

なお、直接払の原則と口座振込制との関係については1で述べたところである。

(2) 賃金債権の譲渡等

賃金債権を譲渡することが認められるかどうかについては、学説、判例の対立があったが、最高裁判所は、賃金の譲渡契約自体は無効とならないが、その場合でも使用者は、直接労働者に対して賃金を支払わなければならない、譲受人は自ら使用者に対して支払を求めることは許されないと判示している（電々公社事件 最高裁 昭43.3.12第3小法廷判決、住友化学工業事件 最高裁 昭43.5.28第3小法廷判決）。

なお、国税徴収法の規定に基づく差押処分により、使用者が賃金から控除して納付することは刑法35条の正当行為として違法ではない（昭25.8.4基収1990号）とされているが、民事訴訟法に基づく差押えについても同様と解される。

(3) 支払場所

労働基準法には賃金の支払場所に関する規定がない。

民法（484条）及び商法（516条）の規定によれば、債務の弁済は原則として債権者（労働者）の住所（又は営業所）において行わなければならない。いわゆる持参債務である。しかしながら学説はいずれも、その理由づけには相違があるものの（事実たる慣習説、債務の性質説等）、労務提供の場所において支払うべきもの（取立債務）と解しており、また実際にも問題は生じていない。

3 全額払の原則

(1) 全額払

賃金の全額払の原則は、賃金の一部を控除して支払うことを禁止する趣旨であるが、この場合の「全額」とは、労働契約上既に発生している賃金債権で履行期の到来しているものの全額である。したがって、まず何らかの理由で賃金債権が発生していない場合は、予め定められていた賃金のうち当該部分を支払わないとしても、それは、全額払の原則に違反するものではない。

これと関連して、次のような場合が問題となる。

イ 欠勤、遅刻・早退等による労務の不提供

欠勤、遅刻・早退等があった場合は、債務の本旨に従った労務の提供がなかったのであるから、当該部分について対価たる賃金債権が当然には発生していないので当該相当賃金を支払わないのは控除に該当しない。この場合、賃金の減額に関する規定が就業規則等に定められている場合は、原則としてその定めに従って減額される。減額に関する規定がない場合が問題となるが、この場合は、当事者間の意思によって決定されるものと解すべきである。

なお、このことは家族手当、住宅手当等の手当についても減額できるかどうかは同様に当事者間の意思によって決定されるものと解すべきである。

ロ ストライキ等による労務の不提供

イ) 同じく労務の提供がなかった場合でも、それがストライキ等によるものである場合には、減額することができる賃金の範囲について争いがある。それは特に、労働協約、就業規則等において欠勤等の場合について、賃金を減額しない旨定めている場合に、家族手当や住宅手当等についても減額することができるか否かである。

これには、大別すると次の2つの見解がある。

① 支給条件のいかんにかかわらず（家族手当等について欠勤に応じて減額しない旨定めていても）、能率給を除き、すべての賃金について、ストライキによる労務の不提供の限度で、賃金請求権は発生しない（昭24.8.18基発898号）。また、当該賃金を支給すれば不当労働行為となる（昭24.9.1労収6884号）。

② 労働協約で別段の定めがある場合のほかは、労働時間に対応して支給される性格の賃金を除く賃金は、ストライキ等によるカットの対象とはならない。

ロ) イ)①の見解は、労働省が従来からとっているものであり、すべての

賃金は、具体的には労働の対償であって（民法623条、労働基準法11条）、ストライキ等によって契約の本旨に従った労務の提供がない限り、労働者の賃金請求権は発生しないとするものである。

イ)②の見解は、いわゆる賃金二分説（その理論づけには、当事者の意思によるという説、労働契約の本質によるという説等があるようである。）を前提として、ストライキ等による労務の不提供に対してカットできるのは、労働時間に対応する性格の賃金（交換的部分）であって、従業員たる地位の保持に対して支払われる性格の賃金（保障的部分）は、ストライキ中にも従業員たる地位は保持されているので、カットできないとするものである。このことについて最高裁判所は、昭和40年にイ)②の見解に立った判断を示し（明治生命事件 最高裁 昭40.2.5第2小法廷判決）、その後の下級審においてもこの見解が踏襲されてきているが（西区タクシー事件 横浜地裁 昭40.1.1.15判決、旭カーボン事件 新潟地裁 昭46.3.31判決、三菱重工業長崎造船所事件 長崎地裁 昭50.9.18判決、同事件 福岡高裁 昭51.9.13判決）、なお、未解決の問題が残っている。すなわち、賃金二分説については、わが国の複雑・多様な賃金を交換的部分と保障的部分とに明確に二分することができるかという問題があるが、いずれにしても、この問題は、ストライキ等の法構造をいかに理解するか、通常の欠勤とストライキ等による労務の不提供を同一に考えるかどうかということであり、なお労使関係法についての判例の動向を見守る必要がある。

ハ ロックアウト

ロックアウトが行われた場合に、そのための不就業に相当する賃金を支払わないことが全額払の原則に違反するかについては、ロックアウトは使用者側から労務の受領を拒む行為であり、正当なものである限り使用者側の争議権の行使として賃金支払義務を免がれるとするのが一般的見解である（丸島水門製作所事件 最高裁 昭50.4.25

第3小法廷判決)。部分ストに対するロックアウトも(その正当な範囲如何については諸説あるが)、同様である。

ニ 賃金の清算・調整

(イ) 前払及び過払賃金の清算

労働基準法25条により非常時に前払された賃金、その他の理由で前払された賃金は、既に弁済されたものであって、所定の支払期日においては、賃金債権自体が縮減しているため、当該縮減した分(弁済ずみの分)を支払わないことは賃金の控除ではない。

このこととは逆にストライキ等のために過払となった賃金を翌月以降の賃金から控除して清算することができるかどうか問題となる。行政解釈は「前月分の過払賃金を翌月分で清算する程度は、賃金それ自体の計算に関するものであるから、労働基準法第24条違反とはならない」(昭23.9.14基発1357号)としているが、本来的には当月分の賃金請求権と使用者の過払賃金返還請求権との相殺にあたるので、学説、判例の対立があった。しかし、この問題に対して最高裁判所は、「適正な賃金の額を支払うための手段たる相殺は、その行使の時期、方法、金額等からみて労働者の経済生活の安定との関係上不当と認められないものであれば、第24条の禁止するところではないと解するのが相当である」と判示している(福島県教育委員会事件 最高裁 昭44.12.18第1小法廷判決、群馬県教育委員会事件 最高裁 昭45.10.30第2小法廷判決)。一般的には過払のあった翌々月程度において、予め労働者に予告し、当月分の賃金の10分の1程度(労働基準法91条参照)を控除する程度であれば差支えないと理解するのが妥当であろう。

(ロ) 相 殺

相殺も債権債務を清算・調整するものであるが、本来、賃金債権と使用者が労働者に対してもつ債権とを相殺することは、賃金の全額を労働者に確実に受領させることを本旨とする全額払の原則からい

って禁止されるべき控除に該当するものである。最高裁判所も「労働者の賃金債権に対しては、使用者は使用者が労働者に対して有する債権をもって相殺することを許されないとの趣旨を包含するものと解するのが相当である。このことは、使用者の有する債権が労働者の不法行為を原因とする損害賠償請求権であっても同様と解すべきである」(日本勧業経済会事件 最高裁 昭36.5.31大法廷判決)旨判示している。

次に、労使間の合意によって相殺すること(相殺契約又は相殺予約)が全額払の原則によって禁止されるか否かについては問題がある。なお、労使間の合意が労働者の完全な自由意思によるものである限り、禁止されないとした裁判例(東京保険生活協組事件 東京地裁 昭47.1.27判決)がある。ただし、労働基準法17条(前借金相殺の禁止)によって、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権については不当な身分拘束を排除する趣旨から、労使の合意があっても、また賃金控除の労使協定があっても、相殺できないことはいうまでもない。

(2) 全額払の例外

イ 法令に別段の定めがある場合

全額払の原則に対する例外の一つは、法令に別段の定めがある場合であり、所得税法等による租税の源泉徴収、労働保険、社会保険等における保険料の労働者負担分の控除等がこれにあたるが、これについての問題は生じていない。

なお、懲戒処分の一つである減給の制裁は、本来発生した債権を減ずるものであり、控除に該当するが、労働基準法91条が減給の制裁の制限を定めているので、当然制裁としての減給(控除)を認めることを前提としていると解し、労働基準法91条の存在が控除を認める「法令に別段の定めがある場合」に該当するものと解されている。

ロ 控除協定のある場合

(イ) 控除協定の内容

全額払の原則の例外の第一は、労使において賃金の控除に関する書面による協定を締結した場合である。控除協定については、労働基準法は協定締結当事者に関し規定するのみで、控除の項目、範囲その他の協定内容に関する規定を設けていない。また、時間外労働等の協定のように行政官庁への届出義務も規定していない。

そのため労働省は、労働基準法 24 条 1 項ただし書は「購買代金、社宅・寮、その他の福利厚生施設の費用、労務用物資の代金、組合費等事理明白なものについてののみ……控除することを認める趣旨」であり、「協定書の様式は任意であるが、少くとも①控除の対象となる具体的項目、②各項目別に定める控除を行う賃金支払日を記載するよう指導すること」(昭 27.9.20 基発 675 号)としている。また、労働基準法は控除額の限度について規定していないが、控除の協定の中で実情に即して控除額の限度を定めておくべきであろう。

(ロ) 控除協定の効果

控除協定の法的効果については、当該協定に従って賃金を控除して支払っても、労働基準法 24 条に違反しないということであって、それ以外に特別の効果を有するものではない。労働者が控除に同意していないときには、控除協定があるからといって当然に控除できるものではない。

ところで控除の項目には、労働者が使用者に対して負っている債務の弁済のほか、労働組合費、生命保険料のように労働者が第三者に対して負っている債務の弁済がある。前者については、その控除額は使用者が自己の責任において判断することができるが、後者については使用者が控除する際に労働者と第三者との間の債務の存否あるいはその額について判断できる立場にない場合もあり、確認を誤る場合や、控除額を当該債権者に支払った後に争いが生ずる場合等がある。たと

えば、組合費を天引して労働組合に渡したところ、労働者からその組合を脱退していることを理由にその組合費の返還を請求されたり、あるいは、労働組合が分裂したような場合に控除した組合費の帰属をめぐって組合間で争いが生ずる例もある。

もちろん、このことは組合費だけでなく、労働者が第三者に対して負っている債務の弁済のための控除についても一般的に生じうる問題である。

使用者が当該債務の存否等について一応の確認をしている場合、控除しすぎたことについて労働基準法上の責任を追及することには無理であろう。他方、控除協定があるからといって誤って控除され、支払われる危険を労働者に負担させることも不合理である。これらを考慮すると、第三者に対する支払のための控除については、個別労働者の具体的な申出（いったん申出があれば中止の申出があるまで）がある場合に限って控除できるとすべきであり、少なくともその旨を控除協定に定めておくよう指導すべきであろう。

イ 控 除 の 限 度

控除の限度について、労働基準法は規定を設けていない。ただし、控除が民法506条の相殺によるものである場合については民法510条及び民事訴訟法618条の適用があり、各賃金支払期に受ける金額の4分の1（裁判所の許可を受けた場合は2分の1）に限られることとなる。

また、退職一時金も賃金として民事訴訟法618条の適用があり民法510条により、相殺はその支払期に支払を受ける額の4分の1に限られると解されている（なお、昭和54年3月公布された「民事執行法」152条2項においては「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4分の3に相当する部分は、差し押えてはならない」とされている。）。

なお、これらの規定による相殺の制限は民法506条の一方的な意

思表示する相殺についてのみ適用されるのであって、当事者の合意による相殺（相殺契約）については適用されない。したがって、一般に使用者が労働者に対し住宅建設資金等を貸し付ける場合に、退職時における未償還残高は、退職金をもって償還することと定めている例が多いが、退職時までの償還額が少ない場合や自己都合退職等のため退職金が減額支給となった場合等において、退職金の全額が貸付金の償還のために控除される例も生じている。この問題については、控除額の限度について制約を受けるのは、前述したように単独行為たる民法506条の相殺であって、当事者の合意による相殺契約又は相殺予約による場合は制約を受けず、この場合は4分の1の額を超えて控除することができると解される。

4 毎月1回以上払及び一定期日払の原則

(1) 賃金締切日と支払日との関係

労働基準法では賃金の締切日と支払日との関係に関する規定を設けていないため、建設業等において賃金締切日と賃金支払日との間の期間が相当に長い例がみられる。このような場合の多くは、宿舍、食事等の現物給付があるため、労働者の当座の生活には困難をきたさないが、最後の賃金の支払日が離職後かなりの期間を経過した日となることもあって（労働者が労働基準法23条の請求をすれば、請求の日から7日以内に支払わなければならないこととなるが、実際には請求しない場合が多い。）、建設業における賃金不払発生の原因となっている。賃金の締切日から支払日までには一定の計算期間が必要であるという事情はあるが、その長さは一定の合理的な期間に限るべきであろう。

(2) 毎月1回以上払及び一定期日払の例外

イ 労働基準法24条2項ただし書は、毎月1回以上払及び一定期日払の原則の例外として、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるも

ので命令で定める賃金を掲げ、これに基づき、労働基準法施行規則 8 条は次のものを掲げている。

- ① 1 カ月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- ② 1 カ月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ③ 1 カ月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

ロ 臨時に支払われる賃金とは、「臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、且つ非常に稀に発生するものをいうこと」(昭 22. 9. 13 発基 17 号) とされており、特に問題はない。

ハ 賞与は、性格上毎月一定期日に支払われるものではない。問題はその範囲である。行政解釈は、「賞与とは定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであってその支給額が予め確定されていないものをいい、定期的に支給され、かつ、その支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず、賞与とはみなされない。」(昭 22. 9. 13 発基 17 号) としている。しかしながら、この定義では賞与と能率給とを明確に区分できないという問題がある。賞与は、その本質的性格として支給の有無、支給基準等があらかじめ定められるものではなく、労働した後に決定されるものであり、毎月分割して支払うことはできないという性格をもつものと考えられる。したがって、このような性格を持つものを、労働基準法 24 条 2 項ただし書にいう賞与であると解すべきであろう。

賞与を上述のような性格を持つものとするならば、支給基準が事前に明確であり、月々計算できるものは、1 カ月を超えるごとに支給されていても賞与とはいえないであろう。

なお、このことは、臨時に支払われる賃金、賞与に準ずる賃金として施行規則 8 条に掲げる賃金(1 カ月を超える期間による精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当)についても同様である。

5 非 常 時 払

労働基準法 24 条 2 項により賃金は一定の期日を定めて支払わなければならないところであるが、当該期日前に、労働者又は労働者の収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害等の不時の出費を要する事態が生じた場合に対処しうるよう、支払期日前であっても既往の労働に対する賃金を請求し得ることとし、使用者にその支払を義務づけている（労働基準法 25 条、同法施行規則 9 条）。この非常時払の規定は、支払を強制しているものを既往の労働に対する賃金に限っていることからとくに問題はない。

6 死亡、退職時の支払（金品の返還）

労働基準法 23 条は、労働者が死亡又は退職した場合における賃金の早期支払又は労働者の権利に属する金品の返還義務について規定している。労働基準法 24 条は、臨時に支払われる賃金等特定の賃金を除き、賃金については毎月 1 回以上及び一定期日を定めて支払うことを義務づけているが、労働基準法 23 条は、定期賃金について、支払期日が到来していなくとも、労働者が死亡し退職した場合に権利者が請求したときは、請求の日から 7 日以内に賃金を支払わなければならないことを定めたもので、この限りにおいて、同条は 24 条の特則と解される。

問題は、退職手当についても支払期日前に請求があれば 7 日以内に支払わなければならないこととなるか否かであるが、これについては、V で述べることにする。

Ⅲ 休業手当及び出来高払制の保証給

1 休業手当

イ 労働基準法 26 条は、「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らない」ことを規定している。これは、使用者の責に帰すべき事由によって労働者が就業できなかった場合に、その期間中、労働者に対し、平均賃金の 100 分の 60 以上の休業手当を支払うべきことを使用者に義務づけ、労働者の生活を保護しようとするものである。

なお、民法 536 条 2 項は、「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由ニ因リテ履行ヲ為スコト能ハサルニ至リタルトキハ債務者ハ反对給付ヲ受クル権利ヲ失ハス」と規定し、債権者（使用者）の責に帰すべき事由によって、債務者（労働者）が債務の履行をすることができなかった場合には、反对給付（賃金）を受ける権利を失わないこととされ、労働者は全額賃金請求権を行使できるような構成となっている。

ロ 労働基準法 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」をどう解するかについて、通説では、同条の帰責事由の範囲の方が民法 536 条 2 項のそれよりも広いとしている。すなわち、労働基準法 26 条の帰責事由の範囲は、使用者の故意、過失又は信義則上これらと同視すべきものより広く、天災地変等の不可抗力に該当しない使用者の管理上ないし経営上の責任を含むものであると解されており、労働省も通説と同じ見解に立っている。

今までに示された行政解釈を分類すると次のとおりであるが、これらは個別の具体的事案についての解釈であり、考え方において必ずしも統一されたものとなっていないので、今後検討、整理する必要がある。

使用者の責に帰すべき休業と認められた例	使用者の責に帰すべき休業と認められなかった例
① 地位保全の仮処分決定に対する異議申立て中の休業（昭24.1.5基収4312号）	① 一部ストの場合の他の労働者の休業（昭24.1.2.2基収3281号）
② 予告なしに解雇した場合の休業（昭24.7.2.7基収1701号）	② ストに起因する流れ作業工場における休業（昭28.1.0.13基収3427号）
③ 解雇の意思なきにかかわらず行った外見上の解雇と休業（昭25.3.28基収786号）	③ 作業所閉鎖と休業（昭23.6.17基収1953号）
④ 法人の解散登記後における休業（昭24.2.8基収77号）	④ 生産サボによる出炭停止で作業不能となった選炭夫の休業（昭23.7.8基収985号）
⑤ 原料繭の不足による休業（昭24.1.2.3基収3884号）	⑤ 代休付与命令による休業（昭23.6.16基収1935号）
⑥ 親会社からのみ資材資金の供給を受けている下請工場の資材資金難による休業（昭23.6.11基収1998号）	⑥ 休電による休業（昭26.1.0.11基収696号）
⑦ 配給機構の不円滑による休業（昭23.7.2.0基収2483号）	⑦ 汽缶検査のための休業（昭23.3.17基収461号）
⑧ 通産省の勧告に基づく綿紡績業の繰短による一部休業（昭27.5.6基収1731号）	⑧ 法第52条の健康診断の結果に基づく休業又は労働時間の短縮（昭23.1.0.2.1基収1529号）
⑨ 中小企業安定法に基づく生産制限による休業（昭30.2.17基収826号）	
⑩ 新規学卒採用内定者の自宅待機（昭50.3.24監督課長企画課長内翰）	

ハ ところで、労働基準法26条と民法の規定との関係をどのように解するかについては、種々の学説があるが、通説といわれるものは次のように解している。

すなわち、労働基準法26条は、民法の諸規定の特則であると解する。民法によると、使用者の責に帰すべき休業の場合には、労働者は、労務提

供をなし、損害賠償あるいは反対債権である賃金全額を請求できる。しかし、民法上の請求権は、要件や手続が厳格であり、それは民事訴訟手続によって実現される不便があるので、労働基準法26条は、労働者の生活を保障するという見地から、広く使用者の責任を認め、労働力の提供がなくても、罰則をもって使用者に対する休業手当の支払を義務づけているとするものである。この点に関し、行政解釈では「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かんがみ、強行法規で平均賃金の100分の60までを保障せんとする趣旨の規定であって、民法536条2項の規定を排除するものではないから、民法の規定に比して不利ではない（昭22.12.15基発502号）」としている。すなわち、労働基準法26条は、民法536条2項が両当事者の合意によってこれを排除することができ、特に労働関係においては、この規定を排除する特約が結ばれる可能性が強いこと、また経済的変動に伴い、いわゆる経営障害の形で休業が起った場合には、民法の規定のみでは労働者の保護に十分であるとはいえないことから意味がある規定であるということである。しかし、実際問題として労働基準法26条が民法536条2項を排除するものではないと解するならば、民法536条2項により賃金の全額を請求できる場合（使用者の故意、過失による休業の場合）には、労働基準法24条の適用を受け、その全額が罰則をもって強制されることとなると解されるが、使用者の故意・過失の立証が困難であること、労働基準法26条の規定が設けられていることから、労働基準法24条違反として取り扱うことには相当の困難があろう。

ニ 民法上賃金の全額の支払義務がある場合においては、休業期間中のいわゆる中間収入をどう取り扱うかという問題がある。すなわち民法536条2項ただし書は「自己ノ債務ヲ免レタルニ因リテ利益ヲ得タルトキハ之ヲ債権者ニ償還スルコトヲ要ス」と規定している。この場合、労務の給付を免れた債務者（労働者）がその間に他の仕事をして得た利益を償還する必要があるか否かについては見解が分かれているが、最高裁は、解雇無効確

認等請求事件において、特約なき限り平均賃金の40%までのいわゆる中間収入を控除することを容認した（在日米軍山田部隊事件 最高裁 昭37.7.20第二小法廷判決）。しかしながら、前述したように使用者の故意、過失がある場合に労働基準法24条の適用があるとすれば、同条の全額払の原則からみて、いわゆる中間収入を控除することなく全額の支払を命ずるべきではないかという疑問が残る。

2 出来高払制の保障給

イ 労働基準法27条は「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。」ことを規定している。この規定は、戦前、多くみられた出来高払制その他の請負制で、一定の出来高を下回ると加速度的に収入が減るというような不当なものを排除しようとするものである。

ロ 出来高払制の保障給は「労働時間に応じて」一定額の賃金を保障させようとするものであり、労働者が就業しなかった場合は本条の保障給の適用はない（昭23.11.11基発1639号）。

ところが、一般に出来高給は、事業場外の労働等労働時間管理が困難な就業形態の場合に採用されていることが多い（我が国では、工場労働等のような事業場内の労働の場合に出来高給が賃金の主たる部分を占めている例は少ない）。したがって、このような場合には實際上この規定を適用する事ができないが、このような場合には、この規定の趣旨に沿って一定額の固定給を支給するよう行政指導を行うことも考慮に値しよう。また、立法当時と比較して現在の労働態様が大きく変化しているので保障給自体の意義についても検討する必要がある。

Ⅳ 賃金債権の履行確保

1 賃金の支払の確保等に関する法律の制定

本研究会は、先に、労働債権の履行確保関係について検討を重ね、昭和50年7月31日報告書を提出したところである。

その後昭和51年に、同報告の趣旨に沿い、賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年5月27日、法律第34号）が制定された。

2 未払賃金立替払制度

立替払制度は、昭和51年7月1日発足したが、その後昭和54年3月末日までの間に対象企業数2,724件、労働者数53,378人に対して総額約7,902,940,000円を立替払し、その1人当たり平均立替払額約148,000円となっている（注2）。

（注2）

立替払実施状況

項目 \ 期間		昭51.7～昭52.3	昭52.4～昭53.3	昭53.4～昭54.3	合 計
立替払 件数等	企業数	565件	1,139件	1,020件	2,724件
	労働者数	11,076人	20,957人	21,345人	53,378人
立 替 払 総 額		1,431,586千円	3,083,078千円	3,388,276千円	7,902,940千円
1人当たり平均額		129千円	147千円	159千円	148千円

資料出所： 労働福祉事業団調べ

この制度は、発足以来おおむね順調な運営が行われ賃金不払の被害を受けた労働者の救済に大きく役立っているが、これまでの運営実績からみて、労働基準法の観点から今後検討を要する問題として、次のようなものがあると考ええる。

イ 立替払制度の濫用を防止し、いささかなりとも労働基準法上の使用者の賃金支払責任を弛緩させないためにも、賃金不払事業主の刑事上の責任追

及を厳しく行うべきである。

ロ 立替払制度の対象となる企業を倒産企業に係るものに限ることは妥当であり、また、その中に会社更生等の再建型の裁判上の倒産事案を加えることも妥当な措置である。しかしながら、会社更生事案等における人員整理のための退職者に対する立替払に関連して管財人等が選任された後において発生した賃金不払、なかんずく、退職金を支払う見込みがないままに労働者を解雇した場合の退職金不払の使用者責任の追及が実際上行われ難い面があり、他の事案との均衡上、また、立替払制度の適正な運営の面からも、問題があり、検討を要するものと思われる。

ハ 立替払制度の運営実績からみると、退職金を含めても1人当たり平均立替払額は約148,000円であり（退職金未払がある者は全体の約41%である。）、定期賃金についてみれば、未払賃金が3カ月を超える例はほとんどない（大部分は1カ月程度である。）。したがって、全労働者の平均給与水準（昭和53年度で月170,000円）以上の給与を受ける一部の労働者を除いて、定期賃金の未払については、ほぼ立替払制度で救済が図られている。

しかしながら、退職金の未払については問題が残る。退職金については、前記の報告「労働債権の履行確保関係」でも述べたとおり、その未払を立替払制度で完全に解決することは困難であり、退職手当の支払保全の制度について、なお検討する必要がある。

3 罰則の強化

賃金の支払の確保等に関する法律の附則により労働基準法の一部改正が行われ、労働基準法18条、23条、24条、25条、26条及び37条の違反（貯蓄金不返還、賃金、休業手当、割増賃金等の不払）に係る罰金の最高額が10万円に引き上げられた。

賃金不払に対する罰則は、賃金不払の防止及び早期解決に寄与していると考えられ、その意味で、上記罰金額の引上げは、最近における法定罰金額の

水準の動向からみても、妥当な措置と考える。

刑罰の適用はいうまでもなく、検察当局及び最終的には裁判所の判断によるものであるが、その前段階の監督機関の運営方針として企業の経営の実態によって労働基準法 24 条違反が構成されるか否かという判断をすることとしている点については、同法施行後 30 年が経過した今日の段階において再検討し、厳しい取扱いがなされるべきであろう。

V 退 職 手 当

退職手当に関しては、特殊な問題があるので、ここで労働基準法上の問題点を取りまとめておくこととする。

なお、退職手当には、一時金（分割払を含む。）と、年金とがあるが、ここでは前者を「退職一時金」と後者を「退職年金」といい、両者を総称して「退職手当」というものとする。

1 退職手当の法的性格

労働基準法は、15条に基づく同法施行規則5条1項5号及び同法89条1項5号において、退職手当の定めをする場合は、それに関する事項を労働契約締結の際に明示し又は就業規則に規定しなければならないことを規定し、退職手当が労働条件であることを明らかにしている。

この退職手当の法的性格については、種々の論争があるが、行政解釈は退職一時金が労働基準法の賃金に該当するか否かの点について、それが思恵的給付であるときは原則として賃金には該当しないが、労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なものは賃金であると解している（昭22.9.13発基17号）。

この退職一時金についての行政解釈の考え方は、判例においても確立した考え方といえるが、退職年金が労働基準法上の賃金であるか否かについては、確立された考え方はない。

労働基準法制定当時においては、退職手当は、一時金が一般的であり、年金は公務員の恩給等を除いてほとんどみられなかったことから、労働基準法の規制の対象として予定していなかったところである。また、退職年金は、退職により労働関係が終了した後長期間にわたって支払われるものであるため、労働基準法を具体的に適用するには種々の問題がないわけではない。しかしながら退職年金もその基本権は退職一時金と同様に退職時に発生するものであること、また、それは退職前の労働全体に対する対償としての性格を

もっていること、さらに実際の退職年金制度の大部分は選択的に一時金による受給を認めていること等からいって、退職一時金と同様に、その権利を保護することが必要である。

2 支 払 期 日

労働基準法 23 条は「労働者の死亡又は退職の場合において権利者の請求があった場合は、7 日以内に賃金を支払……わなければならない。」と規定している。この規定が退職手当についても適用されるかどうかについては問題がある。その理論構成では必ずしも一致していないが、学説、行政解釈とも退職手当支給規程等により、あらかじめ定められた支払期日に支払えば足りると解している。

しかしながら、退職一時金について支払期日がいつになるかは問題である。

実際にも、退職一時金支給規程には退職後相当の期間経過後に支払うことを定めている例がある。退職一時金の支給を決定するまでには、一定の期間（たとえば、在職期間、算定基礎等の計算、さらには不支給又は減額の事由の有無の確認等に要する期間）を要する実情にあること、あるいは、その額が相当高額となり、資金準備に一定期間を要する実情にあることが認められるが、退職一時金は、退職後の生活の源資であること、また、退職後の権利関係はできるかぎり早期に確定することが望ましいことから、その支払期日は、退職後できるだけ早い時期であるべきである。

なお、その支給が長期間にわたる退職年金あるいは分割払による退職一時金については退職後の権利関係をできる限り早期に確定すべきであるとする観点から支払額の決定及び支払期日は、退職後速に行われるべきである。

3 支 払 方 法

退職手当の支払方法については、それが賃金に該当する場合には労働基準法 24 条の適用があるので原則として通貨によらなければならない。また、口座振込制についても、一般の賃金と同様の条件で認められるべきであるが、

特に退職年金については、退職後相当長期間にわたって支払われるものであるから、特段の条件を設けず当然に口座振込みを認めて差し支えないと考える。

なお、小切手払については、Ⅱ 1 (3)で述べた通り若干の問題があるが、とくに退職一時金については、その額が相当高額になること、口座振込みでは差押禁止の保護を失うおそれがあること等を考慮すると、本人の申し出又は同意がある限り、支払の確実な小切手による支払を認めることも検討に値しよう。

4 時 効

退職手当の消滅時効については、労働基準法 115 条（2 年の短期消滅時効）の適用があるか否かについて議論がある。

労働基準法 115 条は、「この法律の規定による賃金、災害補償その他の請求権は 2 年間これを行わない場合においては、時効によって消滅する」と定めている。この規定は、賃金の 1 年の短期消滅時効を定める民法 174 条の特則を定めたものであるが、退職手当も賃金的一种として 2 年の短期消滅時効の適用があると解する見解があり、行政解釈もこの立場に立っている。他方、労働基準法が労働者保護を強化するため民法の特則を定めたという趣旨から、労働基準法 115 条でいう賃金とは、同法 24 条 2 項本文の毎月 1 回以上支払われる賃金をいうものと解され、退職手当については、同法 115 条の適用はなく、民法の時効である 10 年が適用されとする見解、裁判例（九州運送事件 大分地裁 昭 48.3.7 判決）がある。労働者の権利の消滅時効について在職中に定期的に支払われる賃金と退職後に支払われる退職手当とを同一に扱ってよいかどうか、また、退職手当の中においても、退職一時金と長期間にわたって支分権の生ずる退職年金とを同一に扱ってよいかどうか検討すべき問題である。

5 受給権の保護

イ 退職手当も賃金に該当するものは、労働基準法24条1項の直接払の原則の適用を受けるところであるが、一方、賃金債権の譲渡禁止の規定は設けられていない。このため、退職手当の譲渡行為自体は有効であるが、使用者はなお労働者本人に支払うべきものとされている（小倉電話局事件 最高裁 昭43.3.12第3小法廷判決）。退職一時金の受給権の保護について直接払義務によるか譲渡禁止によるかのいずれにしても実質的には大きな差はない。しかしながら、退職年金は労働者でなくなった後相当長期間にわたって支払われるものであり、また、退職後の日々の生計を支える重要な資源であるから、その譲渡を禁止する措置も検討されるべきものと考えらる。

なお、労働者の死亡によって生ずる退職手当の受給権者は労働者でないため、この場合の退職手当が労働基準法上の賃金として保護されるべきものであるか否かについて議論がないわけでもないので、その受給権の保護についても併せて検討すべきであろう。

ロ 退職手当も賃金の一種として、民法、民事訴訟法により、差押え及び相殺が一定範囲に限定されている。また、労働基準法24条により、法令又は労使協定の定めによる外は退職手当の一部を控除して支払うことができない。これらの規定についても、在職者の生活の源資となる一般の定期賃金と退職に際して支払われる退職手当とを同一に取り扱うべきであるか否かあるいは退職手当の中でも退職一時金と退職年金について全く同一に取り扱うことが妥当であるかどうか、また、死亡退職手当の場合にどのように取り扱うかについて、検討をする必要がある。

6 退職手当支給規程

労働基準法は、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、退職手当の定めをする場合は、これに関する事項について就業規則（以下「退職手当支給規程」という。）を作成し、労働基準監督署に届け出るとともに（89条）

これを労働者に周知させなければならない（１０６条）こととしている。

この退職手当支給規程は、退職手当受給権を確定するために極めて重要な意味をもつものであるが、各企業における規程の中には、支給条件等が明確でない等、必ずしも十分整備されていないものがかかなりあり、そのため争いが生ずる例も見られる。

また、退職手当は、長期間の勤続に対応するものであり、しかも退職年金は、長期間にわたって支給されるものであるから、各企業における退職手当支給規程は、その改正経過を含めて長期間、確実に保存されていることが望ましい。

このようなことから、退職手当支給規程については、一般の就業規則とは別に、その記載すべき事項を詳細に定めること、継続的に保存すべきこと等を義務づけることについて検討する必要がある。

7 不支給、減額等の措置

イ 各企業の退職手当支給規程においては、懲戒解雇の場合の退職手当の不支給、あるいは、一定の非違行為や競業避止義務違反がある場合の不支給又は減額を定め、また、これらに該当する場合であっても情状による使用者の裁量的支給を定める例が多い。

この問題について、退職手当賃金後払説に立ち、このような不支給、減額を労働基準法１６条（賠償予定の禁止）又は９１条（減給の制裁）に違反し、ひいては２４条（賃金支払義務）に違反するとするもの、あるいは公序良俗に反するので認められないが相殺の対象となり得るとする考えもあるが、一般には、退職手当は退職を条件とする停止条件付き債権であり、これらの不支給事由はその一つの条件であり、予め定められた事由による不支給、減額は違法なものでないと解されている。

しかしながら、その範囲については、労働基準法の諸規定やその精神に反せず、社会通念の許容する範囲でのみ是認されるものであり、退職手当を失わせる懲戒解雇の事由は、労働者に永年の勤続の功を抹殺してしまう

ほどの不信があったことを要し、即時解雇の事由よりもさらに厳格に解すべきであるなど、一定の制約を認めようとする考え方が一般的である。また、現実の不支給を定めている各企業の懲戒解雇事由その他の不支給事由がかなり抽象的、包括的規定となっていることが多いところから、その適用をめぐる争いが生じたものについて、具体的な非違行為が退職手当の不支給を定めた事由に該当しないと判断した裁判例も多く出されている。

- ロ 退職手当は労働者の永年の労働に対する対償であり、また、労働者の生活設計に極めて重要な位置を占めていること等から、その不支給措置は、使用者の自由な裁量にまかされるべきではなく、予め退職手当支給規程等において具体的、かつ、明確にその事由を規定しておくよう指導する必要がある。

8 退職手当支給規程の変更

- イ 退職手当は、労働者の永年の勤続に対応して支給されるものであるが、労働者が雇用されてから退職するまでの間に、適用される退職手当支給規程が変更されることがあり、場合によっては労働者に不利益に変更されることがある。特に、従来の退職金制度は退職時の給与を中心とする算定基礎額に、長期勤続に対して累進的な支給率を乗じて支給額を算定するものが多かったが、賃金水準の大巾な上昇、労働者の年齢構成の高齢化、定年延長等による長期勤続退職者の増加傾向等から、企業の退職手当負担の増加に対処するため、算定基礎額の基準の変更、支給率の修正等の措置を講ずる企業が増加している。また、退職金制度を退職年金制度に切り換える企業も次第に増えてきている。
- ロ 退職手当制度の不利益変更は即ち、就業規則の不利益変更の問題であり、それは別報告「労働契約・就業規則関係」で論じたところであるが、退職手当には一般の労働条件と異なる特殊な性格があるのでここではその特有の問題点について検討しておく。

継続的契約関係である労働関係において、特に退職手当のごとく、長期

間にわたる勤務に対応するものについては、個々の労働者の採用時点で定められていた条件が、個々の労働者の同意のない限り、退職時まで変更できないとするのは非現実的であり、また、合理的でないといわざるを得ない。

しかしながら、規程の変更によって退職時（規程の変更が定年延長とともに行われた場合には、延長前の定年までの退職）に受ける退職手当の額が、仮の変更時点（あるいはその直前）において退職したら支給されたであろう退職手当の額を下回るようなものは、その時点での労働者の期待権を侵害することとなる。

したがって、退職手当支給規程の変更に際しては、変更時点における各労働者についての旧規程による退職手当相当額は保障すべきであるが、変更後の勤務期間については、従前より条件が低下するとしてもそのことをもって直ちに不合理とするのは妥当でないと考える。とくに、定年延長に際して退職手当支給規程が変更された場合に、延長後の退職手当の支給額が合理的であるかどうかは、定年延長によって受ける労働者の利益との比較衡量によって判断すべきである。

就業規則の不利益変更において最高裁判決（秋北バス事件 昭43.12.25大法廷）のいう合理的なものの範囲については、判例の積重ねを待つこととなるが、少なくとも退職手当支給規程については、退職手当の持つ特殊な性格に応じた合理性の範囲について定年延長問題とも関連させ、特別に検討を行う必要がある。

9 履行確保及び保全措置

イ 退職手当の履行確保については、先に当研究会は「労働債権の履行確保関係」報告において検討を加え、次のような提言を行った。

「退職金についても前述の救済制度の対象とすることが望ましいが、退職金制度が設けられていない企業もあること、その制度の内容について企業間に著しい差異があること等から、一般賃金と同列に扱うことは問題が

あろう。

退職金の保全のため最も望ましいのは、安全な退職金制度が採用されること、すなわち、中小企業退職金共済制度や適格退職年金制度が広く利用されることであると考えられるので、これらの退職金制度の採用を促進するための措置についても検討されるべきであろう。」

ロ その後、昭和51年に制定された賃金の支払の確保等に関する法律によって、退職手当の保全について次のような措置が講じられた。

(イ) 退職手当制度を設ける事業主は、(ロ)に掲げるものを除き、退職手当の支払に充てるべき額の一定額について、(ハ)に掲げる社内預金の保全措置に準ずる措置を講ずるよう努めなければならないこと。

(ロ) 次に掲げる事業主は、(イ)の保全措置を講ずることを要しないこと。

a 中小企業退職金共済制度、適格年金制度等の社外積立型の退職手当制度によっている事業主

b (イ)の保全措置によらない旨の労使協定を締結した事業主

(ハ) 保全措置の方法は、①金融機関による保証、②質権又は抵当権の設定、③その他適切な保全措置であること。

ハ 退職手当については、事業縮小、倒産等企業経営が行き詰ったときに一挙に巨額の支払いが現実化するという特殊性があるので、究極的には社外積立型の制度の採用又は保証その他の実質的担保力のある保全措置が講じられない限り、完全な履行確保を図ることができない。

上記の賃金支払の確保等に関する法律に基づき講じられた措置は、当面の措置としては適当であると考えますが、努力義務であることのほか、次のような問題がなお残されており、退職手当制度のあり方を含めて、今後さらに検討を進める必要があると考える。

(イ) 中小企業退職金共済制度、適格年金制度等による場合においても、制度加入当初又は給付改善に際して、それ以前の過去勤務については、積立がないか、あるいは積立不足となっている場合がかなりあること。

なお、適格年金制度については、労働関係からみた適格性について検

討が必ずしも十分でないという問題もある。

- (ロ) 事業主が中小企業、退職金共済制度等に参加している場合であっても、必ずしも全労働者についてもれなく契約していない場合があり、また、契約を締結していても、掛金が未納付となっている場合があり、実際に給付を受けることができない例が生ずること。
- (ハ) 保全措置の適用除外のうち、労使協定の締結については万一企業倒産が生じた場合には、当然のことながら実質的な保全効果がないこと。

10 中小企業退職金共済制度等社外積立退職手当制度

- イ 退職手当制度を中小企業退職金共済制度、適格年金制度等の社外積立型の退職手当制度によって行っている場合については、これが労働基準法上の賃金に該当するか否かが問題となる。具体的には、これらの制度に参加することを約した（労働協約・就業規則等に規定した）事業主が、契約を締結せず、又は掛金納付を怠ったため、労働者が所定の給付を受けることができなかった場合、労働者が事業主に対して当該給付を請求することができるか、あるいは、掛金納付等を怠った事業主が労働基準法24条違反となるか否かである。
- ロ これらの制度は、労働者を受益者として、その退職に際して給付機関に一定の給付をさせることを目的として使用者が給付機関に金銭を拠出するものである。このため、使用者が給付機関に対して拠出する金銭自体は賃金でなく、また、給付機関自体が労働基準法上の賃金支払義務者となるものではないので、これらの制度について労働基準法24条を適用することには無理がある。しかしながら、当該給付は実質的に退職手当の機能を有するものであり、これらの制度によって退職手当を支払うことを約した事業主は、退職を条件とする受益権の付与を労働者に約したこととなる。ただ、現実には退職手当が支給されるのは、事業主が所定の拠出を行うことが条件になっていることから、労働者の受益権を確保するため、事業主に対し何らかの措置を講じさせることが必要である。

なお、この問題について、当該企業の退職手当制度として中小企業退職金共済制度に加入することを定めていた事案に対して、使用者は中小企業退職金共済事業団から支払われない退職金については支払義務を負う（同事業団から支払われた分については、使用者は支払義務を免れる。）とする裁判例（中央プリント事件 東京地裁 昭51.7.15判決）がある。

ハ いずれにしても、社外積立型の退職手当制度については、労働基準法上の賃金としての保護の対象とはなりにくいので、受給権の保護については別途の措置が必要であるが、その検討にあたっては、企業内の退職手当制度を含め退職手当制度全体のあり方を十分勘案し、退職手当を賃金として取扱うべきか、あるいは賃金とは別の法的位置づけを行ない、規制すべきであるかなど総合的に検討すべきである。

Ⅵ 割 増 賃 金

1. 割増賃金制度の概要

労働基準法 37 条は、使用者が時間外労働、休日労働及び深夜労働をさせた場合に割増賃金を支払うべきことを規定しているが、その割増賃金の額は、「通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算した」額とされている。この割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他命令で定める賃金（別居手当、子女教育手当、臨時に支払われた賃金及び 1 箇月を超える期間毎に支払われる賃金—同法施行規則 21 条）は算入せず（同法 37 条 2 項）、また、「通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額」（1 時間当たり単価）は、日、週、月等によって定められた賃金については当該賃金額を当該期間の所定労働時間数で除した額、出来高払制その他の請負制によって定められた賃金については当該賃金算定期間における出来高賃金総額を当該期間中の総労働時間数で除した額とされている（同法施行規則 19 条）。

2. 割増賃金の算定基礎から除外される賃金

労働基準法 37 条 2 項は、割増賃金の算定基礎から除外される賃金として①家族手当及び②通勤手当を例示するとともに、その他は命令で定めることとしている。

この規定に基づき同法施行規則 21 条は、③別居手当、④子女教育手当、⑤臨時に支払われた賃金及び⑥ 1 箇月を超える期間毎に支払われる賃金を定め列挙しているが、これは③から⑥までを制限的に列挙したものと解されるので、①から⑥までに該当しない「通常の労働時間又は労働日の賃金」はすべて割増賃金の算定基礎に算入しなければならないこととなっている。

ところで、最近問題になっているのは、住宅手当及び賞与の取扱いである。

(1) 住宅手当の取扱い

家族手当等が割増賃金の算定基礎から除外されている理由は、労働と直

接的な関係がうすく個人的事情に基づいて支給される賃金の性格を有するからであると解されている。そこで、最近普及の著しい住宅手当についてもこれらと同様の性格の賃金であるから、除外賃金とすべきでないかという問題が生じている。

イ 住宅手当の支給状況について、労働省「賃金労働時間制度総合調査」（規模30人以上の企業対象）でみると、住宅手当（社宅以外居住者に対し社宅居住者との調整のため支給する賃金及び住居費補助を目的として支給する賃金）を支給する企業は、昭和45年に32.1%であったものが、昭和52年には43.0%と増加している。採用率は大企業ほど高く、1,000人以上の企業では64.6%となっている（第3表）。

住宅手当の内容を昭和52年の同調査でみると、借家・借間居住者のみに支給するのは13.8%にすぎず、借家・借間のほか自宅居住者にも支給するのが65.0%で最も多いが、そのほか社宅等居住者にも支給するのが21.2%である（第9表）。

住宅手当の支給対象者の範囲については、借家・借間居住者、自宅居住者のいずれにも、住宅要件該当者の全員に支給するのが45.4%であり、住宅要件のほかに世帯主ないし扶養家族有り等の要件に該当する者に支給するのが45.3%、その他年齢要件等によるものが9.2%となっている（第10表）。

なお、国家公務員については、昭和45年から住居手当が支給されることとなった（注3）。

（注3） 国家公務員の住居手当は、当初は、一定額以上の家賃を支払っている公務員宿舎以外の借家・借間入居者にのみ家賃額に応じて一定額を支給するものであったが、現在は自宅居住者も含めて次のようになっている。

イ 借家・借間（公務員住宅を除く。）居住者で家賃月額6,000円を超える者

（イ） 家賃が13,500円以下の場合 家賃－6,000円

(ロ) 家賃が 13,500 円を超える場合

$$7,500 \text{ 円} + (\text{家賃} - 13,500 \text{ 円}) \times \frac{1}{2}$$

(ただし、12,500 円をこえるときは、12,500 円)

ロ 自宅居住者で世帯主である者 1,000 円

ただし、新築・購入後 5 年間は 2,500 円

ロ 以上のように現在の住宅手当の実情は、労働者の居住する住宅の種類、世帯上の地位ないし扶養家族の有無、家賃の額等に応じて支給されているものが多いので、これら労働者の住宅事情という個人的事情に応じて支給されるものは家族手当と同様に除外賃金とすべきであるという指摘がしばしばなされているわけである。

なお、上述のように昭和 45 年から国家公務員に住居手当が支給されることとなったが、この住居手当は超過勤務手当の算定基礎には算入されていない。

ハ ところで、現行施行規則は、除外すべき賃金として住宅手当を掲げていないのであるが、それは、規則制定当時においても住宅に関する手当が支給される例はあったが、これらは、社宅を有する企業において、いわゆる社宅の入居者が受ける実質的な利益が大きいことから、主として社宅に入居していない者に対して、社宅入居者との均衡を図るため一律に手当を支給するいわゆる社宅均衡手当の性格を有するものが一般的であったことによるものである。

すなわち、このような社宅均衡手当が支給されている場合は、社宅入居の利益を当該手当相当額の賃金に該当すると解し(昭和 23.2.20 基発 297 号等)、社宅均衡手当としての住宅手当は、賃金である社宅入居の利益とともに、割増賃金の基礎に算入すべきものとし、このような住宅手当を除外賃金としなかったものである。

ニ しかしながら、近年わが国における住宅事情は相当の改善を見るに至ったものの、他方住宅費の負担は著しく増大してきているとい

う事情を反映して、住宅手当を支給する企業が増加している。しかも、その支給の実態をみると、社宅を保有していない企業においても住宅手当を支給する例や社宅入居者にも支給する例が増加するなど、社宅入居を含めて労働者の住宅の種類（例えば、持家、公営住宅、民間借家・借間、社宅等の別）、住宅費負担の程度その他の住宅事情に応じて支給する住宅手当が増加しており、住宅手当が単なる社宅均衡手当にとどまらず、労働者の住宅費負担の軽減を図るため、労働者の個別的な住宅事情に応じて支給される手当の性格を強くもつに至っている。

ホ このように、住宅手当が単に社宅入居者との均衡を図るための手当の性格にとどまらず、広く労働者の個別的な住宅事情というすぐれて個人的事情に応じて支給される性格を強く持つこととなったことから、同じように時間外労働をしても、社宅に入居しているか、民間アパート住いか、あるいは、自宅住いかといった個人的事情によって割増賃金の額に差が出るという結果が生じている。

なお、住宅手当という名称を有しても、あるいは一般的な住宅費補給を目的としていても、労働者の個別的な住宅事情に応じない形で支給されているものも見受けられるが、これらは上述のような意味での住宅手当に該当しないことはいうまでもない。また、現在は少ないと思われるが、社宅入居者以外の労働者に対して均衡上一律に支給される手当（均衡手当）も同様である。

いずれにしても、この問題は、わが国の賃金制度の中で、どの範囲の賃金を割増賃金の算定基礎賃金として取り扱うかという基本的な問題にかかわるのであるが、住宅手当が住宅事情という個人的事情に応じて支給されるかぎりにおいて、同じく個人的事情に応じて支給される家族手当等と別の取扱いをする合理性は見出し難い。

(2) 賞与等の取扱い

イ 労働基準法施行規則 21 条は、除外賃金のもうひとつの範疇として、

「臨時に支払われた賃金」及び「1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」を掲げている。

このうち、臨時に支払われた賃金は「臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの、及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ、非常に稀に発生するもの」(昭22.9.13発基17号)であり、通常の労働時間又は労働日の賃金ではないので当然割増賃金の算定基礎から除外すべきものであり、また、問題も生じていない。

しかしながら、「1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」については、賞与を含め割増賃金の算定基礎に算入すべきであるとする指摘がある。

- ロ 現行施行規則が1箇月を超える期間毎に支払われる賃金を除外賃金としているのは、主として計算技術上の困難があるということがその理由であるが、1箇月を超える期間毎に支払われる賃金も提供された労働に直接対応する賃金であって、それを除外賃金とする施行規則は家族手当及び通勤手当を例示する労働基準法37条2項の委任の範囲を超えるとする考え方もある。

ところで、1箇月を超える期間毎に支払うことができる賃金は、労働基準法24条2項ただし書で「臨時に支払われた賃金、賞与その他これに準ずるもので命令で定める賃金」とされており、この命令で定める賃金は同法施行規則8条で、

- ① 1箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- ② 1箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ③ 1箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

の3種の賃金に限られている。

これら3種の1箇月を超える期間毎に支払われる賃金については、その他の賃金と異なり、計算期間が終了しないとそれについての割増賃金

額が確定せず、しかも、1箇月を超える別の計算期間毎に支払われるということから、計算技術上の困難があるという事情を考慮してこれらを除外賃金としたものであろう。

- ハ (イ) 次に、賞与は一般的には1箇月を超える期間毎に支払われており、除外賃金に該当するが、最近、賞与の賃金総額に占める割合が高くなっていること等の実情から、これを割増賃金の算定基礎賃金に算入すべきではないかという問題が提起されている。

I の1のハでみたように、賞与は大部分の事業場で支給されており、賞与の額の当該月の平均定期給与に対する支給率は、近年増加する傾向がみられる。

また、賞与の配分状況を労働省「賃金労働時間制度総合調査」によってみると、個人査定分は昭和52年で全体賞与額の19.9%であり、残りは定額分(19.6%)と定率分(49.1%)等いわゆる固定部分であり、規模別にみると、大企業では定率分の割合が高く、中小企業では個人査定分及び定額分の割合がやや高い(第11表)。

なお、昭和52年の同調査によれば年間臨時給与協定を締結している企業は10.8%であるが、1,000人以上の企業では42.6%と大企業はど多くなっている(第12表)。

- ロ) ところで、賞与が一般の賃金と異なる点は、個々の労働者について支給の有無、支給基準等が営業成績や勤務成績等により決定され、それらが事前に確定していないことにある。

したがって、賞与を割増賃金の算定基礎に算入することは精勤手当等で「1箇月を超える期間毎に支払われる賃金」よりも計算技術上の困難がある。

さらに、賞与の額が事後に確定するものであるということから、仮に賞与を割増賃金の基礎に算入することとしても、割増賃金分だけ賞与が少なく決定されるということも考えられ、実際問題としては結局あまり意味のない結果となることも考えられる。

しかしながら、賞与が総給与額の中に大きな比重を占めるようになってきたため割増賃金の実質的なウェイトが低下しているということ、実際に各労働者に支給される賞与の額は事後に決定されるにしても、賞与の支給率が事前に労働組合との間で決定されている例も多くなっている現状から、賞与と割増賃金の算定基礎賃金との関係については、賞与の賃金全体に占める割合やその決定方法の動向をみつつ今後検討を進める必要がある。

3. 割 増 率

イ 労働基準法上の割増率は25%であり、これは国際労働条約（1号、30号、31号、61号）の水準と同一である。なお、時間外労働又は休日労働が深夜に及ぶ場合は50%であり（労働基準法施行規則20条）、休日労働が8時間を超えても、深夜業に該当しない限り25%と解されている（昭22.11.21基発366号、昭33.2.13基発90号）。

わが国の各企業で実際に行われている割増率の状況については、昭和50年労働省「賃金労働時間制度総合調査」によると、時間外労働（8時間を超え深夜に及ばない場合）については、「25%」が90.7%と圧倒的であり、「25%～35%」が7.1%となっている。

ただ、1,000人以上の企業では「25%～35%」が35.2%と多くなっている（第13表）。

次に時間外労働が深夜に及んだ場合の割増率は「50%」が89.8%が多いが、「50%～75%」も7.5%あり、特に大企業の44.1%では法定の割増率を上回っている（第14表）。このことは休日労働の割増率についても同様であり、大企業では「25%～50%」が44.5%となっている（第15表）。

なお、法定内残業については、所定労働時間8時間未満の企業のうち、56.8%が割増賃金を支払っている（第16表）。

ロ ところで、賞与が割増賃金の算定基礎賃金から除外されていることを補填するため、あるいは、時間外労働等を規制するため現行の最低割増率を

引き上げるべきであるという強い意見がある。

なお、諸外国の例では、アメリカ（公正労働基準法）、カナダ（労働（基準）法典）が週40時間を超える労働について1.5倍、フランスでは週40時間を超え48時間までについて1.25倍、48時間を超える場合について1.5倍となっている。一方、西ドイツは1.25倍である。

ハ 割増賃金制度は、時間外労働等を抑制し、法定基準の維持を図るとともに時間外労働等を行った労働者に対する補償を行おうとするものである。

たしかに、割増率を上げると、使用者に対しては時間外労働等の抑制効果があろうが、その効果の程度は、割増賃金の基礎となる賃金の労働諸費用に占める割合、すなわち、賃金の体系、構成、さらには福利厚生費を含む労働費用の構成と関連する問題であり、それらの動向等を考慮する必要がある。

また、わが国においては、労働者に余暇よりも所得を選択する志向が強い現状から、割増賃金を受けることにより時間外労働等を受容する傾向が強く、割増率を引き上げると、結果的に時間外労働等に対する抑制力が弱まるということも考えられる。

このようなことから、より効果的に時間外労働等を抑制する方法として、割増賃金ほかに、時間外労働等に応じて使用者に公的負担を課すという方法により使用者の財政的負担を高めるとともに、徴収した財源をもって時間外労働等に伴う弊害の除去等の事業に充てるという方策も考えられよう。

いずれにしても、時間外労働等の減少を図るには、単に割増賃金の問題だけでなく昭和46年12月14日の当研究会の報告「労働時間、休日、休暇関係」において指摘した延長時間について限度を設定することの可否と併せて検討すべきものであるが、その際には、わが国における雇用慣行及び賃金制度の実態、時間外労働に対する労働者の意識等を十分考慮する必要がある。

なお、当面は、労働基準法の問題としてよりは、むしろ労使間において割増率をどの程度とするか積極的に論議することが望ましい。

VII 平均賃金

1. 現行の算定方法の概要

平均賃金は、労働基準法において労働者を解雇する場合の予告に代わる手当（20条）、使用者の責に帰すべき休業の場合に支払われる休業手当（26条）、年次有給休暇の日について支払われる賃金（39条）、労働者が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、または死亡した場合の災害補償（第8章）又は減給の制裁の制限額（91条）を算定するときのそれぞれの尺度として用いられている。これらの手当、補償等に関する規定の趣旨は、いずれも労働者の生活を保障しようとするものである。したがって、これらの計算の尺度たる平均賃金の算定においては、労働者の通常的生活賃金をありのままに算定するということがその基本原理となっている。

このような考え方に基つき、労働基準法12条は、平均賃金の定義及び算定方法について規定しているが、同条1項から6項までにおいては常用労働者の平均賃金の原則的な算定方法について、同条7項においては就労形態が常用労働者とは異なる日雇労働者の平均賃金について、同条8項は1項から6項までに規定する原則的な算定方法では算定し難い場合の常用労働者の平均賃金についてそれぞれ規定している。

これらの算定方法をみると、まず、常用労働者の平均賃金については、原則として、算定事由発生日（賃金締切日がある場合においては直前の賃金締切日）以前3カ月間における賃金の総額をその期間の総日数で除してこれを算定することとされている（12条1項本文）。この算定方法によると、その期間中に休業したため賃金の総額が極端に少なくなった場合や、その期間中に賞与等が支給され賃金の総額が異常に多くなった場合等には、通常的生活賃金からかけ離れたものとなるので、このような場合については、それぞれ特別の考慮が払われている（12条1項但書及び12条3項から6項まで）。

次に、日雇労働者の平均賃金については、その額は労働大臣の定めるところによることとされ（12条7項）、昭和38年労働省告示第52号により

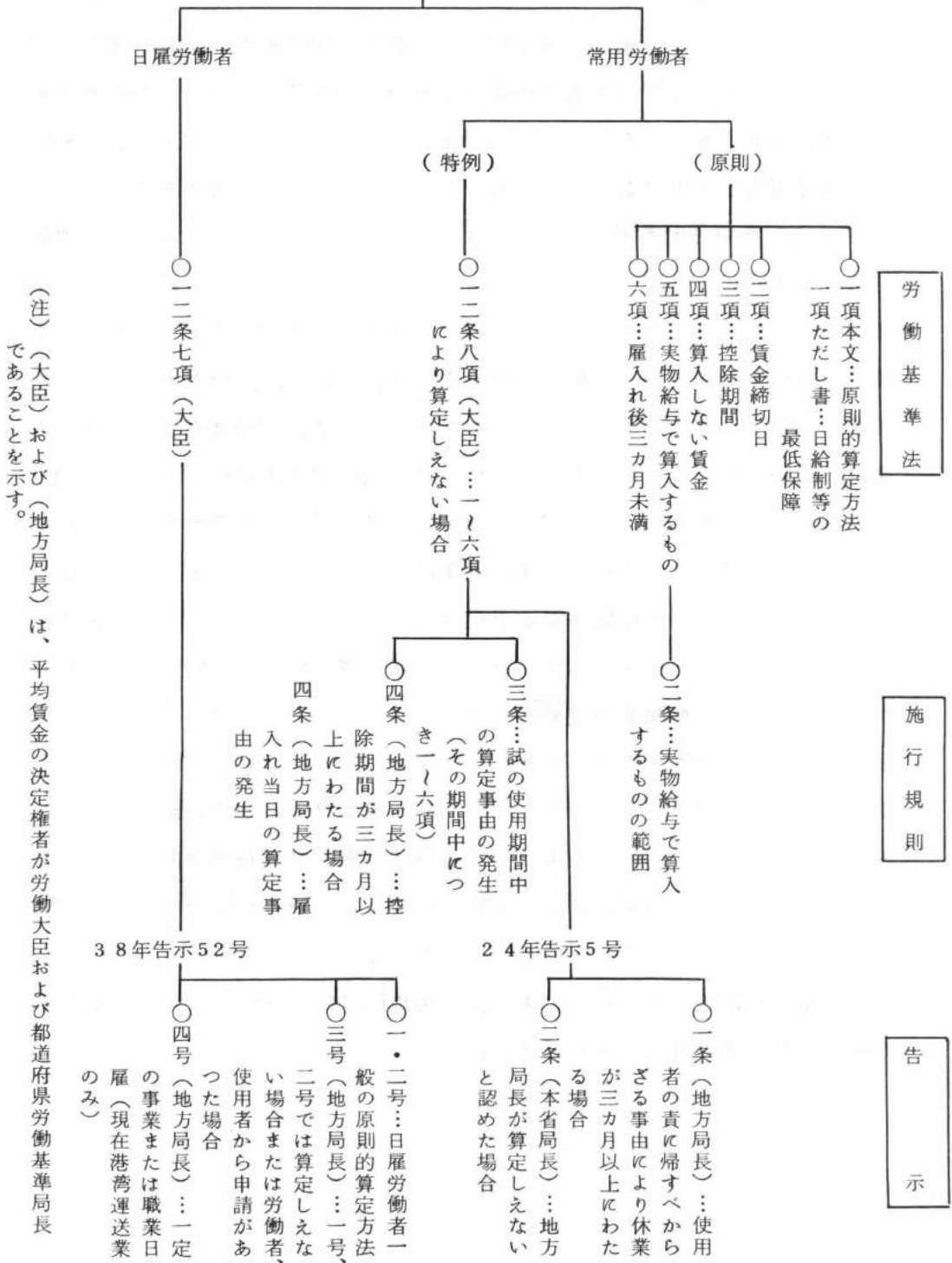
当該日雇労働者の1労働日当たりの賃金額に一定の率を乗ずる等の方法が示されている。日雇労働者の平均賃金についてこのような算定方法をとることとした理由は、日雇労働者の稼働状況が一般の常用労働者と比較してむらがあるため、原則的な算定方法では妥当な平均賃金を算出し得ないおそれがあること、また、日雇労働者は、その勤務先を異にする者もあり、過去の長期間の賃金額及び労働日数を調査することが困難であること等である。

さらに、常用労働者の平均賃金を12条1項から6項までに規定する原則的な算定方法によっては算定し得ない場合（算定することが技術上不可能な場合だけでなく、1項から6項までの規定によって算定することが著しく不適当な場合をも含むものと解されている。）については、労働大臣の定めるところによることとされている。この規定に基づき、労働基準法施行規則3条は、試用期間中に算定事由が発生した場合の算定方法について規定し、12条3項の規定にかかわらず、試用期間中の日数と賃金とで平均賃金を算定することとされている。また、同規則4条は労働基準法12条3項1号から3号までに規定する控除期間が算定事由発生日以前3カ月以上にわたる場合又は雇入れ当日に算定事由が発生した場合の算定方法について規定し、それぞれ都道府県労働基準局長の定めるところによることとされている。さらに、昭和24年労働省告示第5号1条は、使用者の責に帰すべからざる事由による休業が3カ月以上にわたる場合には、都道府県労働基準局長が定めるところによることとし、同告示2条は、都道府県労働基準局長が労働基準法12条1項から6項までの規定によって算定し得ないと認めた場合は労働省労働基準局長の定めるところによることとしている。

以上述べた算定方法を労働基準法、同法施行規則及び告示との関連も含めて図示すると第2図のとおりとなる。

平均賃金の算定方法一覧

第 2 図



2. 現行の算定方法における問題点

平均賃金は、算定事由発生日（すなわち、起算日）、算定期間及び算定基礎賃金はその算定要素となっているが、これらについては、それぞれ、次の(1)から(3)までに掲げる問題点があり、また、12条8項に基づく算定方法については(4)で述べる問題がある。

(1) 算定事由発生日について

平均賃金の算定事由発生日は、当該算定事由が発生した日（賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日）であるが、災害補償の場合については「死傷の原因たる事故発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日」（労働基準法施行規則48条）とされている。ところが、業務上の疾病については、一般的には客観的な疾病発生日を確定することは困難であり、診断日（受診日）を疾病発生日とすることが多い。したがって、算定期間が3カ月という短期間であるという点もあっていつ診断を受けるかによって平均賃金額が左右されるという問題がある。このことは、特に、遅発性又は漸進性等の疾病において問題である。

(2) 算定期間について

イ 平均賃金は、算定事由発生日以前3カ月間の算定期間を基礎として算定することとなっている。ただし、①業務上の傷病による休業期間、②産前産後の休業期間、③使用者の責に帰すべき事由による休業期間及び④試の使用期間が当該算定期間中にある場合はこれらの期間を控除した残余の期間で算定することとされている（労働基準法12条3項）。

また、前記①から③までの期間が算定事由発生日以前3カ月以上にわたる場合は都道府県労働基準局長の定めるところによることとされ（同法施行規則4条）、その具体的取扱いは、当該休業期間が始まった日以前3カ月間を算定期間とすることとなっている。

問題は、前記4事由以外に休業期間又は特殊な勤務期間がある場合の取扱いである。現在、次に掲げる期間については、行政解釈で労働基準法12条8項により（すなわち、これらの期間が算定期間に含まれる場

合は、同項に規定する「第1項乃至第6項によって算定し得ない場合」に該当するものとして)、当該期間及び当該期間中に支払われた賃金を控除した残余の期間と賃金とで平均賃金を算定することとされている。

- ① 組合専従期間(昭25.5.19基収621号)
- ② 争議行為のための休業期間(昭29.3.31基収4240号)
- ③ 「激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律」25条の規定による失業保険金の支給を受けた期間(昭39.12.24基収8881号)
- ④ 「勤労婦人福祉法」11条に規定する育児休業期間(昭48.2.28基発92号)

なお、このほかにも、例えば就業規則等に基づき、産前産後の休業期間が労働基準法65条に規定する6週を上回って与えられることとされていた場合に、当該上回って与えられた部分については、前記行政解釈と同様に当該休業期間を控除するのが妥当であろう。

ところで、労働基準法12条3項は、控除すべき期間について、前記4事由に該当する期間を掲げているが、これは、それ以外の期間については、たとえ、無給の期間であっても又は通常の賃金支払期間でない場合であっても、原則どおり計算し、もし不都合な額となっても、同条1項ただし書の最低保障(労働日当たり賃金の60%)によって救済することとしたものとも解しうる。しかしながら、前述の行政解釈で示された例からみると、労働基準法12条3項は、控除する期間を当該4事由に限定したと考えるより、むしろ労働者の責に帰すべからざる事由による休業期間等を控除する趣旨で、4つの例を規定したものと解することができよう。

- ロ 次に問題は、使用者の責に帰すべからざる事由による休業のうち労働者の責に帰すべき休業期間の取扱いである。労働基準法12条8項の規定に基づく昭和24年労働省告示第5号1条において「使用者の責に帰すべからざる事由による休業期間が算定事由発生日以前3カ月以上にわたる場合は、都道府県労働基準局長の定めるところによる。」こととし、

具体的には、当該休業開始以前 3 カ月間を算定期間とするよう取り扱われている。

この結果、上記の取扱いによれば、これらの休業期間が、①算定事由発生日以前 3 カ月を超える場合は、当該休業開始日以前の 3 カ月間（一般には 100% の賃金が支払われている。）を基礎として算定されるのに対し、②休業期間が算定事由発生日以前 3 カ月を超えない場合は、当該期間（無給であるか、減額された賃金が支払われている。）を含む 3 カ月間を基礎として算定されることとなり著しく均衡を失することとなっている。

この問題については、使用者の責に帰すべからざる事由による休業のうち、労働者の責に帰すべき事由による休業の期間が算定事由発生日以前 3 カ月を超える場合については、当該休業開始日以前 3 カ月間をとって計算する方法を改め、労働基準法 12 条 1 項の最低保障との均衡をとって、当該休業開始日以前 3 カ月間の 1 労働日当たり賃金の 60% とすることが妥当と考える。

ハ 平均賃金の算定期間は、原則として算定事由発生日以前 3 カ月間とされている。これは、①できるだけ算定事由発生日に近い状態であって、②労働者の通常の状態における生活賃金をありのままに算定することを趣旨として、両方の要請を勘案して 3 カ月としたものであるとされている。このことは、個別使用者の責任による短期間の生活保障の基準としての平均賃金については、おおむね妥当なところであると考えられるが、これを年金制度を導入し、長期の補償体系を有するに至った労災保険の給付基礎日額としていることには、種々の問題があり、この面で検討の余地があろう。

(3) 算定基礎賃金について

平均賃金を算定する場合、分子となる金額は、原則として、その労働者に支払われた賃金の総額であるが（12 条 1 項）、①「臨時に支払われた賃金」及び②「3 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金」並びに③「通

賃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」は算入しないこととされている（１２条４項）。これらの除外賃金を算入することとすると、算定事由発生日の如何によって平均賃金の額が左右されるおそれがあるためである。

イ いわゆる賞与（ボーナス）は、通常年２回支払われることが多いため上記②の「３カ月をこえる期間ごとに支払われる賃金」に該当し、平均賃金の算定基礎賃金から除外されるが、これに対しては、①業績又は勤務成績のいかんにかかわらず支給される固定的部分が多い。②年間給与支給総額に占める賞与の割合が高まっていることから、労働者の通常の生活のための収入としての性格が大きくなっているので平均賃金の基礎賃金に算入すべきではないかという議論がある。

この点については、算定基礎期間を３カ月とすることの是非とも関係するが、解雇予告手当のごとく比較的短期間の生活補償として用いる場合はあまり問題はないが、災害補償のごとく長期間の生活補償として用いる場合は、上記の意見は考慮に値しよう。

ロ 「３カ月を超える期間ごとに支払われる賃金」については、例えば、毎年３月、６月、１２月に支払われる賞与は、この賞与全体が除外賃金となるのか、３月、６月分の賞与は除外賃金とならないのか疑問が生じている。

行政上は、３カ月を超える期間ごとに支払われる賃金であるか否かについては、当該賃金の計算期間が３カ月を超えるか否かによって判断しているので、上述の３月、６月に支払われる賞与は計算期間が３カ月以内である限り平均賃金の算定に当っては算入しなければならないということになる。

しかしながら、労働基準法１２条４項が３カ月を超える期間ごとに支払われる賃金を算定基礎賃金から除外した趣旨（算入した場合は算定期間の如何によって平均賃金に著しく高低を生ずることとなり、平均賃金の趣旨に反する。）を考慮すると、当該賞与を算定基礎に含めるとまさ

に算定事由発生日の如何により平均賃金に高低が生ずることとなり、問題である。

(4) 労働基準法12条8項について

1で述べたように、日雇労働者以外の労働者の平均賃金で12条1項から6項までの規定によって算定し得ない場合の平均賃金は、労働大臣の定めるところによることとされている。これに基づき、労働基準法施行規則3条、4条及び昭和24年労働省告示第5号により、種々の算定方法が示されているが、施行規則3条によるもののほかは、それぞれの場合に応じ、都道府県労働基準局長又は労働省労働基準局長に決定を委任している。すなわち、施行規則4条又は昭和24年労働省告示第5号1条に規定する場合については都道府県労働基準局長に、昭和24年労働省告示第5号2条に規定する場合については、労働省労働基準局長に、それぞれ決定を委任している。

そこで、都道府県労働基準局長が12条1項から6項までの規定によっては算定し得ないと認めた場合（昭和24年労働省告示第5号2条に規定する場合）は、労働省労働基準局長の定めるところによることとなるが、現在実際には労働省労働基準局長が一般に不適當な結果となるケースについては、予めその算定方法を通達で指示し、その具体的決定を都道府県労働基準局長に委任する一方、それ以外の場合については都道府県労働基準局長のりん伺に基づき労働省労働基準局長が個別決定することとしている。

一般に不適當な結果となるケースについて算定方法を指示した多数の通達の中には整合性に欠けるものがあるが、その他に次のような基本的な問題がある。

イ 労働基準法12条1項から6項までの規定により算定し得ない場合として都道府県労働基準局長又は労働省労働基準局長に算定方法又は個別決定が委任されているものについて、平均賃金の算定方法又はその額が法令によって公示されていないことは、刑罰法規の構成要件となっていない平均賃金のあり方としては問題がある。特に12条1項から6項までに

より算定することが著しく不適當と認められる場合について、法令に定められた原則的算定方法によらず、行政官庁が個別決定することとしていることは決定を求めるための諸手続が定められていないことと併せて問題があろう。

もっとも、これらの問題が實際上あまり顕在化していないのは、平均賃金が実際に使われるのは大部分が災害補償の場合であって（注４）、しかもその大部分は労災保険によって補償されるため、平均賃金の算定が労使当事者間で行われず、行政官庁が保険給付の額の決定に際し自ら算定決定していることにある。

（注４） 一般に解雇予告手当や休業手当については、計算が簡単な通常の労働日の賃金（労働日当たり所定賃金）を用いて支払っている例が多いのが実情である。とくに年次有給休暇の賃金については、年休のたびごとに平均賃金を計算することについて、事務処理上、過大な負担となっているという要望もあり、昭和２７年通常の賃金で支払うこともできるように改正されている（３９条４項）。

ロ １２条８項に基づき、都道府県労働基準局長又は労働省労働基準局長が１２条１項から６項の規定によることができないで平均賃金を個別決定する場合、当該決定は、労働基準法に基づく行政処分であるとの取扱いがなされており、そのため、この決定された平均賃金に不服がある場合に行政不服審査法に基づく不服申立てがなされている。一方、当該平均賃金に相当する額の給付基礎日額から算定される労災保険給付の額に不服がある場合については、労働保険審査会法に基づく不服申立てができるが、この両手続の関係については、必ずしも明確でなく問題がある。

VIII ま と め

以上、労働基準法上の賃金に関する規定の運用の実情と問題点について述べてきたが、ここでその主要な問題点について、とりまとめて述べることにする。

1. わが国の賃金については、伝統的に、年令、勤続年数等具体的な労働に直接対応しない要素によって決定される傾向が強いこと、基本給のほかにも多種の手当があること、福利厚生にあてるものとして賃金以外に使用者から労働者に給付されるものが多いことが指摘される。

このため、使用者から給付されるもののうち、どのようなものが労働基準法上の賃金であるか必ずしも明確でなく、また、労働基準法上の賃金であっても、それが割増賃金や平均賃金の算定の基礎となるべき賃金であるかどうか、その支払方法についての規制はどうあるべきであるかなどについても問題が生じ易い。したがって、賃金の範囲とその労働基準法上の取扱いが明確にされることが望ましいが、その際には、支払方法について保護すべき賃金、割増賃金の算定基礎とすべき賃金、平均賃金の算定基礎とすべき賃金等それぞれの観点から実態に即して検討される必要がある。

2. 休業手当については、労働基準法26条と民法上の賃金全額の請求権との関係並びに賃金全額の請求権がある場合の労働基準法24条の全額払の原則と労働基準法26条との関係が必ずしも整合していないので検討の必要がある。

また、休業が使用者の責に帰すべき事由によるものであるか否かは、実態に即して判断されるべき問題であるが、これまでに与えられた行政解釈には必ずしも統一されていない点もあるので、これらを検討、整理することが必要である。

3. 出来高払制の保障給については、わが国の現状では、主として事業場外の

労働等労働時間管理が困難な就業形態の場合に採用されていることから、労働時間に応じた保障給の支払を義務づけてみても実効性に乏しいという問題があり、労働基準法27条の規定のあり方について今後検討する必要がある。

4. 賃金債権の履行確保については、昭和50年7月31日の当研究会の報告の趣旨に沿い、昭和51年、賃金の支払の確保等に関する法律が制定され、退職金の保全措置の努力義務、未払賃金の立替払事業の新設、労働基準法の賃金関係の罰則の強化等が図られたところであるが、なお、残された課題もあり、同法の施行状況をみながら検討する必要がある。

5. 退職手当のうちわが国で広く普及している退職一時金については、あらかじめ支給条件が明確になっているものは賃金であるとの解釈が確立しているが、退職年金については賃金であるとの解釈が確立しているとはいえない。

しかし、賃金と解されるか否かにかかわらず、退職手当、とくに労働関係終了後長期間にわたって支払われる退職年金の支払方法等について一般の賃金と全く同様の規制を加えることは適当でない。

また、退職手当は労働者の退職後に支払われるものであり、退職後の労働者の生活に大きな役割を果たしていることから、退職手当支給規程については、できるだけ整備される必要があるとともに、退職手当支給規程の不利益変更について一定の制限を設けることを検討する必要がある。

以上のことから、退職手当については、社外積立型の退職年金を含めてその法的性格を明確にするとともに、支給を受ける権利の保護を十全にする必要がある。

6. 割増賃金については、算定基礎賃金から住宅手当を除外すべきであるとの見解があり、他方、賞与はこれに含めるべきであるとの見解がある。現行労働基準法は労働者の個人的事情に応じて支給される性格を有するものは算定基礎賃金から除外すべきものであるとの考え方に立ち、家族手当等を算定基

礎賃金から除外することとしている。したがって、住宅手当についても労働者の個人的事情に応じて支給される手当の性格をもつものである限り、家族手当等と同様の取扱いをすることが合理的である。

一方、賞与を算定基礎賃金に含めるべきであるという考えは、総給与額に占める賞与の比重が大きくなってきているため、割増賃金の実質的なウェイトが低下しているということを考慮したものであり、それなりの理由はある。

しかしながら、実際問題としては、賞与は事後的に決定されるものであるという性格をいぜんとして持っており、また、計算技術上からも算入することは困難であるが、賞与の支給率が事前に決定されている例も多くなっている現状から、賞与の賃金全体に占める割合やその決定方法の動向をみつ

つ今後検討を進める必要がある。

また、賞与が算定基礎賃金から除外されていることを補填するため、あるいは、時間外労働の抑制を図るため、割増率を引上げるべきであるとの議論がある。たしかに、割増率を引上げることは、使用者に対しては時間外労働をより抑制しようとする態度をとらせることになると思われるが、他面、わが国の現状からすれば、労働者に余暇よりも所得に対する選好がなお強いと考えられるので、必ずしも直ちに時間外労働の抑制につながるとは断定できないところであろう。いずれにしても、この問題は、以上の点についての推移をみつつ、時間外労働そのものの規制と併せて検討すべきものである。なお、当面は、労働基準法の問題としてよりは、むしろ労使間において割増率をどの程度とするか積極的に論議されることが望ましい。

7. 平均賃金については、その算定が労働基準法の規定のみならず、省令、告示のほか多くの行政解釈によらざるを得ないという複雑な算定方法が問題である。

また、平均賃金の算定期間は原則として3カ月間とされていることについては、解雇予告手当等短期間の生活保障の基準として用いられる場合には妥当なものと考えられる。しかし、災害補償のごとく長期間の生活補償の基準

として用いられる場合には種々問題があり、検討の余地がある。このことは賞与を平均賃金の算定基礎賃金に含めるべきであるという問題とも関連する問題でもある。

このようなことから、平均賃金については、その算定方法を簡明にする必要があるとともに、用途によっては、平均賃金を金額計算の基礎として用いることの可否についても検討の余地がある。

第 1 表

主な賃金体系の種類別企業数の割合及び労働者数の割合

(単位：%)

企業規模	合計	仕事給体系	属人給体系	総合給体系
(企業数の割合)				
調査産業計				
45年	100.0	27.9	17.8	52.7
51	100.0	42.6	10.7	46.7
52	100.0	42.6	11.5	45.9
1,000人以上				
51年	100.0	49.2	10.3	40.5
52	100.0	54.2	8.6	37.2
100~999人				
51年	100.0	42.1	13.9	44.0
52	100.0	41.2	15.0	43.9
30~99人				
51年	100.0	42.5	9.4	48.0
52	100.0	42.8	10.1	47.1
(労働者数の割合)				
調査産業計				
45年	100.0	39.8	16.1	43.7
51	100.0	49.5	10.4	40.1
52	100.0	50.0	10.4	39.6
1,000人以上				
51年	100.0	60.9	5.9	33.2
52	100.0	61.7	5.0	33.4
100~999人				
51年	100.0	41.5	15.2	43.4
52	100.0	40.7	16.4	42.8
30~99人				
51年	100.0	42.1	10.1	47.8
52	100.0	42.9	10.8	46.3

資料出所：労働省「賃金労働時間制度総合調査」（昭和52年）

(注)(1) 45年については、サービス業を除く8大産業についてのものである。

(2) 仕事給体系とは、基本給部分に仕事給（職務給、職能給、職種給など）を含んでいるものをいう。

(3) 属人給体系とは、基本給部分が年齢、勤続、学歴などの属人的要素で決められている給与（属人給）のみからなるものをいう。

(4) 総合給体系とは、基本給部分が属人的要素と仕事の要素を総合勘案して決められている給与（総合給）からなるものをいう。

第 2 表

賃金の種類別労働者 1 人平均月間賃金額の構成比率

(単位 : % , 円)

賃金の種類	調 査 産 業 計			1,000 人以上		100~999 人		30~99 人	
	45 年	51 年	52 年	51 年	52 年	51 年	52 年	51 年	52 年
合 計	5,956.3 100.0	15,332.4 100.0	16,775.7 100.0	17,091.1 100.0	18,758.9 100.0	14,539.5 100.0	15,696.9 100.0	13,337.2 100.0	14,663.9 100.0
所 定 内 賃 金	5,277.2 88.6 100.0	13,936.8 90.9 100.0	15,225.9 90.8 100.0	15,327.9 89.7 100.0	16,797.9 89.5 100.0	13,306.5 91.5 100.0	14,355.8 91.5 100.0	12,364.8 92.7 100.0	13,579.5 92.6 100.0
基 本 給	83.3	84.3	84.0	85.0	84.8	83.8	83.4	83.5	83.3
仕 事 給	23.2	30.9	30.3	33.3	32.4	27.2	26.0	32.3	33.4
属 人 給	23.2	17.6	18.4	16.2	16.7	21.9	23.4	12.2	13.0
総 合 給	36.9	35.8	35.3	35.6	35.6	34.7	34.0	39.0	36.9
業 績 手 当	5.4	2.1	2.1	1.6	1.4	2.3	2.6	2.8	3.1
勤 務 手 当	3.5	3.9	3.9	3.8	3.9	3.9	3.9	4.1	3.9
役 付 手 当	2.0	2.3	2.2	2.0	2.0	2.4	2.4	2.7	2.4
特殊作業手当	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2
特殊勤務手当	0.9	1.1	1.1	1.4	1.5	0.9	0.9	0.7	0.7
技 能 手 当	0.4	0.4	0.4	0.2	0.2	0.5	0.4	0.6	0.7
奨励(精皆勤)手当	1.2	0.9	0.9	0.3	0.3	1.1	1.2	2.0	2.0
生 活 手 当	6.2	8.2	8.5	8.9	9.4	8.3	8.3	6.4	6.5
家 族 手 当	1.9	2.9	2.8	3.7	3.6	2.4	2.4	1.6	1.5
地 域 手 当	0.5	0.5	0.6	0.7	0.9	0.5	0.5	0.3	0.1
通 勤 手 当	2.0	2.3	2.5	2.4	2.6	2.4	2.5	2.0	2.2
住 宅 手 当	0.9	1.3	1.4	1.3	1.3	1.5	1.6	1.2	1.3
その他の生活補助手当	0.9	1.2	1.1	0.9	0.9	1.4	1.3	1.3	1.3
その他の諸手当	0.4	0.6	0.6	0.3	0.3	0.6	0.6	1.2	1.1
所 定 外 賃 金	6,791 11.4	13,955 9.1	15,498 9.2	17,631 10.3	19,611 10.5	12,330 8.5	13,411 8.5	9,724 7.3	10,844 7.4

資料出所：労働省「賃金労働時間制度総合調査」（昭和52年）

（注）(1) 45年については、サービス業を除く8大産業についてのものである。

(2) 仕事給体系とは、基本給部分に仕事給（職務給，職能給，職種給など）を含んでいるものをいう。

(3) 属人給体系とは、基本給部分が年齢，勤続，学歴などの属人的要素で決められている給与（属人給）のみからなるものをいう。

(4) 総合給体系とは、基本給部分が属人的要素と仕事の要素を総合勘案して決められている給与（総合給）からなるものをいう。

(5) 「業績手当」とは、作業量，作業時間又は遂行された業績を測定することにより，労働の量的成果と関連せしめて支給する賃金で，能率手当，生産手当などをいう。

(6) 「特殊作業手当」とは，標準作業と異なる特殊な作業環境において勤務する者に対し支給する賃金で，危険手当，高熱手当などをいう。

(7) 「特殊勤務手当」とは，通常の労働と異なる特殊勤務者に対し支給する賃金で，警備手当，ワンマン手当，交替勤務手当などをいう。

(8) 「その他の生活補助手当」とは，生活補助を目的として支給するもので，別居手当，社会保険料負担給，食事手当などをいう。

(9) 「その他の諸手当」とは，諸事由により生じた賃金の不均衡を調整するための手当で，初任給調整手当，出向手当，休日調整手当などをいう。

第 3 表

各種手当を支給する企業数の割合

(単位：%)

産業、企業規模	勤 務 手 当				奨 励 (精 進勤) 手 当	生 活 手 当					その他 の諸手 当
	役付 手 当	特殊作 業手当	特殊勤 務手当	技能 手 当		家 族 手 当	地 域 手 当	通 勤 手 当	住 宅 手 当	その他の 生活補助 手 当	
調 査 産 業 計											
45年	78.8	17.3	22.8	35.5	62.1	65.5	13.5	80.2	32.1	19.2	16.3
51	81.9	14.3	34.8	39.0	62.8	75.3	17.0	87.4	45.5	32.9	18.8
52	82.6	15.1	35.8	35.5	60.6	71.8	14.9	89.7	43.0	33.9	19.2
1,000 人以上											
51年	80.4	36.9	78.1	36.7	21.2	90.5	45.1	93.9	63.3	52.4	22.5
52	81.5	33.4	76.5	37.4	19.3	89.9	45.2	96.2	64.6	53.3	26.2
100~999人											
51年	87.1	19.9	47.8	46.8	53.7	82.7	31.3	91.3	54.0	40.5	22.2
52	85.3	18.7	48.1	42.7	51.1	80.7	25.5	91.3	53.0	39.3	18.4
30~99人											
51年	79.8	11.2	28.1	35.8	67.8	71.7	10.1	85.6	41.4	29.2	17.2
52	81.6	13.0	29.5	32.5	65.8	67.6	9.6	88.8	38.2	31.0	19.3

(注) 第2表(注)参照

第 4 表

夏季及び年末賞与¹⁾(規模30人以上)

産業・年	夏 季				年 末			
	実 額	対前年 同期増 減率 2)	3) 支給率	支給事 業所数 割合	実 額	対前年 同期増 減率 2)	3) 支給率	支給事 業所数 割合
調 査 産 業 計	円	%	カ月	%	円	%	カ月	%
昭50	2 39,659	13.2	1.54	91.4	28 7,504	63	1.84	95.4
51	2 69,704	11.9	1.58	91.9	328,890	136	1.92	96.0
52	2 934 12	8.8	1.56	92.5	3 50,127	6.5	1.87	97.0
53	31 1,812	63	1.55	92.9	3 723 64	6.4	1.88	97.0
調 査 産 業 計 ⁵⁾ (サービス業を除く)								
昭30	1 3070	—	0.71	65.5	18,216	—	0.91	78.6
35	2 47 70	15.1	0.95	79.4	3 22 05	15.6	1.24	87.9
40	4 35,89	9.2	1.15	83.3	53,986	7.7	1.39	93.7
45	93,117	19.6	1.39	89.1	1 19,625	18.0	1.72	94.7
50	2 37,386	10.8	1.51	90.5	27 4,649	5.1	1.74	95.0
51	2 65,947	11.5	1.54	91.2	3 15,791	14.3	1.81	95.7
52	29 2,095	9.8	1.54	91.5	3 36,690	6.6	1.76	96.6
53	30 8,842	5.7	1.52	91.8	3 57,908	6.3	1.78	95.9

資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」(昭和53年)

- (注) 1) 「賞与」とは夏季については6～8月、年末については11月、12月及び翌年1月において特別給与を支給した事業所について賞与、一時金のみを抜き出して特別に集計したもの
- 2) 調査事業所の抽出替えによる調査結果のギャップを調整して算定したもの
- 3) 賞与の「きまって支給する現金給与額」に対する割合

第 5 表

企業規模別退職金制度の形態別企業数の割合

産業・企業規模	合 計 ¹⁾	一時金制 度 の み	年 金 制度のみ	一時金制度 と年金制度 の 併 用
調 査 産 業 計				
46年	100.0 (908)	71.3	1.5	27.2
50	100.0 (90.7)	67.1	13.2	19.7
53	100.0 (92.2)	62.1	16.4	21.5
1,000 人以上				
50年	100.0 (99.8)	40.2	3.4	56.5
53	100.0 (99.9)	37.7	8.5	53.8
300～999 人				
50年	100.0 (99.4)	50.3	9.1	40.6
53	100.0 (99.9)	42.8	16.2	41.0
100～299 人				
50年	100.0 (96.6)	63.0	11.3	25.8
53	100.0 (97.3)	57.1	18.3	24.5
30～99 人				
50年	100.0 (87.7)	71.3	14.6	14.1
53	100.0 (89.6)	66.7	16.0	17.3

資料出所：労働省「退職金制度調査」昭和53年

(注) 1) 合計欄の()内は、退職金制度のある企業数の割合を示す。

第 6 表

モデル退職金額

区 分		退職一時 金 の み	退職一時金 と 退職年金の併給	退職年金のみ
旧大・新大卒（男子） （管理・事務・技術労働者）	計	966 万円	1,248 万円	869 万円
	1,000 人以上	1,607	1,810	1,355
	300～999 人	1,180	1,503	1,192
	100～299 人	943	1,107	978
	30～99 人	901	1,150	712
旧中・新大卒（男子） （管理・事務・技術労働者）	計	872	1,191	838
	1,000 人以上	1,477	1,680	1,285
	300～999 人	1,162	1,424	1,168
	100～299 人	862	1,084	920
	30～99 人	801	1,117	713
小学・新中卒（男子） （生産労働者）	計	747	1,072	736
	1,000 人以上	1,214	1,228	1,046
	300～999 人	1,020	1,320	1,058
	100～299 人	726	1,031	851
	30～99 人	696	1,017	607

資料出所：労働省「退職金制度調査」昭和53年

第 7 表

労働費用の推移（1人1ヵ月平均額，製造業）

（単位：％）

年 度	労働費用 総 額	現金給与 総 額	現金給与以外の労働費用							
			計	退職金 等 費 用	現 物 給 与	法 定 福利費	法定外 福利費	募集費	教 育 訓練費	その他 の労働 費 用
昭 4 0	42,022	36,265	15.9	3.0	0.9	5.5	5.2	0.4	0.4	0.5
4 3	58,550	50,440	16.1	3.1	1.0	5.9	4.6	0.6	0.3	0.5
4 6	91,886	79,405	15.7	3.3	0.6	5.9	4.7	0.5	0.3	0.5
4 7	104,685	90,247	16.0	3.8	0.6	5.8	4.7	0.5	0.3	0.4
4 8	121,647	105,379	15.4	3.3	0.6	5.9	4.5	0.6	0.3	0.4
4 9	162,746	141,175	15.3	3.2	0.5	6.2	4.3	0.4	0.3	0.3
5 0	195,567	168,386	16.1	3.8	0.6	7.0	3.9	0.2	0.3	0.3
5 1	214,836	184,065	16.7	4.2	0.6	7.1	4.0	0.2	0.3	0.3
5 2	240,659	204,354	17.8	4.6	0.7	7.8	4.0	0.2	0.3	0.3

資料出所：労働省「労働者福祉施設制度等調査」

（注） 現金給与以外の労働費用の割合は現金給与総額に対する割合である。

第 8 表

企業規模、産業及び法定外福利費の内訳別労働者1人1ヵ月平均法定外福利費

(単位:円)

企業規模, 産業	計	住居に 関する 費用	医療保 険に 関する 費用	食事に 関する 費用	文化・体 育・娯 楽に 関する 費用	私的保 険制 度へ の拠 出金	労災付 加給付 の費用	慶弔見 舞等の 費用	その他の 法定外 福利費
計									
52年	7,650	3,256	510	1,188	886	444	135	281	951
	(100.0)	(42.6)	(6.7)	(15.5)	(11.6)	(5.8)	(1.8)	(3.7)	(12.4)
対前年増減(△)率%	10.1	11.5	5.4	18.8	△0.3	37.9	57.0	19.1	6.1
<51年>	6,951	2,921	484	1,000	889	322	86	236	1,013
	(100.0)	(42.0)	(7.0)	(14.4)	(12.8)	(4.6)	(1.2)	(3.4)	(14.6)
5,000人以上	12,982	6,671	1,291	1,687	1,137	273	101	329	1,494
	(100.0)	(51.4)	(9.9)	(13.0)	(8.8)	(2.1)	(0.8)	(2.5)	(11.5)
1,000~4,999人	8,669	4,287	559	1,191	886	418	98	277	952
	(100.0)	(49.5)	(6.5)	(13.7)	(10.2)	(4.8)	(1.1)	(3.2)	(11.0)
300~999人	6,157	2,383	299	1,024	665	520	142	255	869
	(100.0)	(38.7)	(4.9)	(16.6)	(10.8)	(8.4)	(2.3)	(4.1)	(14.1)
100~299人	4,978	1,445	171	989	755	446	153	245	774
	(100.0)	(29.0)	(3.4)	(19.9)	(15.2)	(9.0)	(3.1)	(4.9)	(15.5)
30~99人	4,969	1,208	155	995	936	578	184	289	624
	(100.0)	(24.3)	(3.1)	(20.0)	(18.8)	(11.6)	(3.7)	(5.8)	(12.6)

資料出所:第7表に同じ

(注) ()の数値は,法定外福利費(計)に対する割合である。

第 9 表

規模，住宅手当の支給の有無及び住宅の種類による支給範囲別企業数の割合

(単位：%)

企業規模	合 計	住 宅 手 当 を 支 給 し て い る				住宅手当を支給していない
		計	借家・借間のみ	借家・借間と自宅	借家・借間・自宅等	
調査産業計	100.0 (76,035)	43.7	13.8	65.0	21.2	56.3
1,000人以上	100.0 (1,685)	66.6	9.0	70.1	20.9	33.4
100~999人	100.0 (21,633)	53.6	10.4	64.0	25.6	46.4
30~99人	100.0 (52,717)	38.8	16.0	65.3	18.7	61.2
製造業	100.0 (299)	35.0	14.3	69.5	16.2	65.0
建設業	100.0 (10,116)	38.8	20.0	60.6	19.4	61.2
製造業	100.0 (34,378)	41.9	13.4	66.7	19.9	58.1
1,000人以上	100.0 (821)	67.5	6.9	76.4	16.6	32.5
100~999人	100.0 (9,615)	53.9	10.2	66.1	23.7	46.1
30~99人	100.0 (23,942)	36.2	15.7	66.4	17.9	63.8

資料出所：労働省「賃金労働時間制度総合調査」(昭和52年)

(注) 合計欄の()内は調査対象企業数を示す。

第 10 表

規模及び住宅手当の支給範囲別企業数の割合

(単位：%)

企 業 規 模	合 計	世帯主	世帯主 で扶養 家族の ある者	扶 養 家族の ある者	世帯主と 非世帯主 の扶養家 族のある者	全 員	その他
調 査 産 業 計	1 0 0.0 (3 3,1 9 5)	2 9.0	1 1.1	3.4	1.8	4 5.4	9.2
1,0 0 0 人以上	1 0 0.0 (1,1 2 2)	2 4.1	1 3.7	4.3	5.0	3 9.5	1 3.4
1 0 0 ~ 9 9 9 人	1 0 0.0 (1 1,5 9 9)	2 5.0	1 3.8	3.0	3.0	4 5.2	1 0.1
3 0 ~ 9 9 人	1 0 0.0 (2 0,4 7 4)	3 1.6	9.5	3.6	1.0	4 5.9	8.5
鉱 業	1 0 0.0 (1 0 5)	4 4.2	1 4.3	5.2	—	3 6.3	—
建 設 業	1 0 0.0 (3,9 2 1)	3 2.5	1 0.6	1.8	—	5 1.4	3.7
製 造 業	1 0 0.0 (1 4,4 0 2)	3 4.4	1 2.6	1.9	3.2	3 8.0	9.9
1,0 0 0 人以上	1 0 0.0 (5 5 4)	2 5.4	1 4.1	2.6	6.2	4 0.2	1 1.4
1 0 0 ~ 9 9 9 人	1 0 0.0 (5,1 8 2)	2 9.0	1 5.5	2.3	4.4	3 9.5	9.3
3 0 ~ 9 9 人	1 0 0.0 (8,6 6 6)	3 8.2	1 0.7	1.6	2.3	3 7.0	1 0.1

資料出所：第 9 表に同じ

- (注) 1) 合計欄の()内は、住宅手当を支給する企業数を示す。
2) その他は一定年令以上の者、転勤者などである。

第 1 1 表

規模別夏季賞与の配分比率

(単位：%)

企業規模	合計	定額分	定率分	個人 査定分	職務・職能・ 資格・役職 等による分	その他
調査産業計	100.0	19.6	49.1	19.9	8.4	2.9
1,000人以上	100.0	7.6	63.8	12.7	12.6	3.3
100～999人	100.0	17.8	55.6	17.0	7.0	2.7
30～99人	100.0	20.8	46.0	21.4	8.8	3.0

資料出所：労働省「賃金労働時間制度総合調査」(昭和52年)

第 1 2 表

規模、年間臨時給与協定の有無及び利潤分配方式の有無別企業数の割合

(単位：%)

企業規模	合計	年間臨時給与に関する協定がある			年間臨時給与 とに関する 協定はない
		計	利潤分配方 式をとりい れている	利潤分配方 式をとりい れていない	
調査産業計	100.0(76,035)	10.8	15.1	84.9	89.2
1,000人以上	100.0(1,685)	42.6	5.4	94.6	57.4
100～999人	100.0(21,633)	18.9	13.9	86.1	81.1
30～99人	100.0(52,717)	6.5	18.5	81.5	93.5

資料出所：第 1 1 表に同じ (注) 合計欄の()内は調査対象企業数を表わす。

第 13 表

所定外労働（実働 8 時間を超え深夜に及ばない場合）

の賃金割増率階級別企業数の割合

（単位：％）

企 業 規 模	計	2 5 % 未 満	2 5 %	2 5 % を 超え 3 5 % 未 満	3 5 % を 超え 5 0 % 未 満	5 0 % 以 上
調 査 産 業 計						
4 8 年	100.0	0.5	92.3	5.7	1.1	0.4
5 0 年	100.0	0.6	90.7	7.1	1.2	0.5
1,000 人以上						
4 8 年	100.0	—	70.0	27.9	1.9	0.3
5 0 年	100.0	—	62.6	35.2	1.9	0.3
100～999 人						
4 8 年	100.0	0.0	90.8	7.6	1.2	0.3
5 0 年	100.0	—	86.8	11.2	1.8	0.3
30～99 人						
4 8 年	100.0	0.6	93.5	4.3	1.1	0.5
5 0 年	100.0	0.8	93.1	4.5	1.0	0.6

資料出所：労働省「賃金労働時間制度総合調査」（昭和 50 年）

（注） 50 年はサービス業を含む。

第 1 4 表

所定外労働（実働 8 時間を超え深夜に及んだ場合）の
賃金割増率階級別企業数の割合

(単位：％)

企 業 規 模	計	5 0 ٪ 未 満	5 0 ٪	5 0 ٪を 超え 7 5 ٪ 未 満	7 5 ٪ 以 上
調 査 産 業 計					
4 8 年	100.0	1.0	90.3	7.3	1.4
5 0 年	100.0	0.7	89.8	7.5	1.9
1,000 人以上					
4 8 年	100.0	1.0	52.1	43.1	3.9
5 0 年	100.0	0.4	49.9	44.1	5.5
100～999 人					
4 8 年	100.0	0.3	87.7	10.3	1.7
5 0 年	100.0	0.8	82.6	14.3	2.4
30～99 人					
4 8 年	100.0	1.3	92.5	5.1	1.2
5 0 年	100.0	0.7	94.0	3.6	1.6

資料出所：第 1 3 表に同じ

(注) 第 1 3 表 (注) 参照

第 15 表

法定休日の休日労働に対する賃金割増率階級別企業数の割合

(単位：%)

企 業 規 模	計	25% 未 満	25%	25%を 超え 50% 未 満	50% 以 上
調 査 産 業 計					
48 年	100.0	0.6	86.0	8.4	5.1
50 年	100.0	0.5	83.9	8.9	6.7
1,000 人以上					
48 年	100.0	—	57.1	38.6	4.3
50 年	100.0	—	49.5	44.5	6.0
100～999 人					
48 年	100.0	—	84.0	11.7	4.3
50 年	100.0	—	77.8	15.5	6.7
30～99 人					
48 年	100.0	0.8	87.6	6.2	5.4
50 年	100.0	0.6	87.5	5.2	6.7

資料出所：第 13 表に同じ

(注) 第 13 表 (注) 参照

