

第4章

過去問解説講座 ▶ テキスト 38 頁

賃 金



第11条 ■ (賃金の定義)

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。 (H23)

趣 旨

本条は、「労働時間」と並んで労働条件の重要な要素である「賃金」について、その定義を明確にすることによって、賃金を受ける労働者保護規定の根拠を定めています。この「賃金」の定義は、これから学習する労働保険料、社会保険料の基礎とも関連するものですから、非常に重要な概念です。

解 説

[1] 名称の如何を問わず

「名称の如何を問わず」とありますので、家族手当、物価手当等、一見労働とは直接の関係がないようなものであっても、労働の対償として使用者が労働者に支払うものは「賃金」です。

[2] 使用者が労働者に支払うすべてのもの

賃金は労働者にとって唯一の生活の糧ですから、労働保護法規としては、これをなるべく広く解釈すべきです。そこで、労基法11条では「使用者が労働者に支払うすべてのもの」として、使用者が労働者に支払うものは広く「賃金」と解釈するのです。



「チップ」は、通常として労働者が客から受け取るものであるため「賃金」とは言えません。



しかし、「チップ」に類するものであっても、使用者が奉仕料として一定率を定め、客に請求し、収納したものを、一定期間ごとに締め切って、その奉仕料の収納のあった当日に出勤した労働者に全額を均等配分している場合には、「賃金」と解釈します。

[3] 労働の対償 (H4・13・19・22・26)

「労働の対償」の文言は非常に抽象的な用語ですが、一般には「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」をいうものとされています。

概して、次のものは賃金とは解されません。

(1) 任意的・恩恵的に支払われるもの (H26・27)

労働者の個人的な吉凶禍福に際して使用者が任意に支払う「**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ではありません。



ただし、「**結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等**」であっても、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が明確にされているものは「**賃金**」に該当します。(H22・28)

「**退職手当**」についても、使用者が任意的・恩恵的に労働者に支払うものは賃金ではありません。



ただし、「**退職手当**」についても、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が明確に定められ、その支給が法律上使用者の義務とされているものは「**賃金**」であり、法24条2項の「**臨時の賃金等**」に該当します。(H19・27)

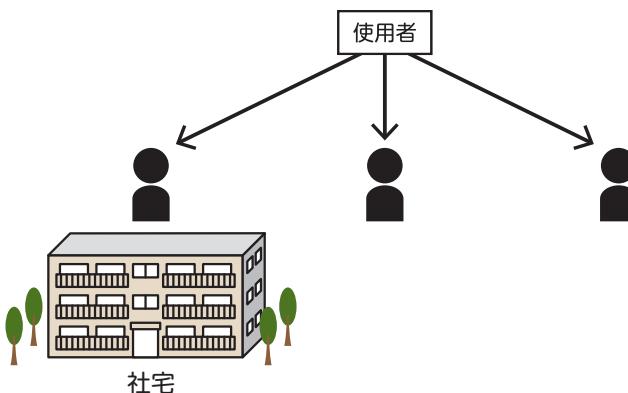
* 「**臨時の賃金等**」とは、「臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので施行規則第8条（後述）で定める賃金」をいいます。

(2) 福利厚生施設

福利厚生施設の範囲は、なるべくこれを広く解釈することとされ、住宅の貸与は、一般に福利厚生施設とされています。



ただし、住宅の貸与を受けない者に対して「**定額の均衡手当**」が支給されている場合には、住宅貸与の利益が明確に評価され、住居の利益を賃金に含ませたものとみられますので、その評価額を限度として、住宅の貸与という利益そのものが「**賃金**」と解釈されています。(H29)



(3) 実費弁償的なもの (H19)

通常実費弁償とされている出張旅費、社用のため役職員に支給される役職員交際費等は、賃金ではありません。

賃金に該当しないもの	賃金に該当するもの
任意的・恩恵的に支払われる「退職手当、結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等」	「退職手当、結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等」であっても、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が明確なもの（H19・22・28）
出張旅費、社用交際費、作業用品代、被服費、制服、作業衣等	通勤手当（労働協約による通勤定期券を含む）（H15・17・24・26）
<ul style="list-style-type: none"> ・生命保険料補助金（労働者の福利厚生のために使用者が支払うもの） ・解雇予告手当（H19・26） ・法76条による休業補償費（平均賃金の100分の60を超えて支払う部分も賃金ではない） ・会社法による新株予約権（ストックオプション制度）から得られる利益（H14・30） ・チップ（原則） 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が法令により負担すべき所得税、社会保険料等を使用者が労働者に代わって負担すべき部分（H4・13・19） ・法26条による休業手当（H13・26） ・チップであって、客から収納したものを一定期間ごとに締め切って、そのサービス料の収納のあった当日に勤務した労働者に全額を均等配分している場合



労働者が法令により負担すべき所得税、社会保険料、あるいは通勤手当を使用者が労働者に代わって負担する場合には、労働者が法律上当然に生じる義務を免れるのであるから、この使用者が労働者に代わって負担する部分は賃金とされる！（H4・13・19）

行政通達

- 1. 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、これを賃金とみなすこと。（昭22.12.9基発452号）
- 2. ストックオプション制度から得られる利益は、労働基準法11条に規定する賃金ではないが、労働者に付与されるストックオプションは労働条件の一部であり、また、労働者に対して当該制度を創設した場合、労働基準法89条10号の適用を受けるものである。（平9.6.1基発412号）（H30）
- 3. 通勤定期乗車券は法11条の賃金であり、したがって、これを賃金台帳に記入し、また6箇月定期乗車券であっても、これは各月分の賃金の前払として認められるから、平均賃金算定の基礎に加えなければならない。（昭33.2.13基発90号）
- 4. 法76条の規定による休業補償は平均賃金の100分の60と限定されて

いるが、これは法1条の規定により最低の基準と考えるべきで、事業場で休業補償として平均賃金の100分の60を上回る制度を設けている場合は、その全額を休業補償とみるべきである（平均賃金の100分の60を超える部分をも含めて休業補償費は賃金には該当しない）。（昭25.12.27基取3432号）

□5. 食事の供与（労働者が使用者の定める施設に住み込み1日に2食以上支給を受けるような特殊の場合のものを除く）は、その支給のための代金を徴収すると否と問わず、次の各号の条件を満たす限り、原則として、これを賃金として取扱わず、福利厚生として取扱うこと。

- ①食事の供与のために賃金の減額を伴わないこと。
- ②食事の供与が就業規則、労働協約等に定められ、明確な労働条件の内容となっている場合でないこと。
- ③食事の供与による利益の客観的評価額が、社会通念上、僅少なものと認められるものであること。 （昭30.10.10基発644号）

□6. 私有自動車を社用に提供する者に対し、社用に用いた場合のガソリン代は、走行距離に応じて支給される旨が就業規則等に定められている場合、当該ガソリン代は実費弁償であり賃金ではない。（昭63.3.14基発150号）

〈R1〉

第12条 ■ (平均賃金)

前回と並

- ①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3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、次の各号の一によっ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**によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によっ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100分の60**
 - 二 賃金の一部が、**月、週その他一定の期間**によっ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
- ②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。
- ③前2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2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65条の規定によって休業した期間
 - 三 **使用者の責めに帰すべき事由**によって休業した期間
 - 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第2条第1号に規定する**育児休業**又は同条第2号に規定する**介護休業**(同法第61条第3項(同条第6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39条第10項において同じ)をした期間
- 五 **試みの使用期間**
- ④第1項の賃金の総額には、**臨時に支払われた賃金及び3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。
- ⑤賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第1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。
- ⑥**雇入後3箇月に満たない者**については、第1項の期間は、雇入後の期間とする。
- ⑦**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。
- ⑧第1項乃至第6項によっ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。

趣 旨

「平均賃金」とは、1生活日当たりの賃金をいい、①解雇予告手当(法20条)、②休業手当(法26条)、③年次有給休暇の日について支払われる賃金(法39条)、④災害補償(法76条以下)、⑤減給制裁の制限額(法91条)を算定する際に用いられます。かなり実務的な条文個所ですが、仮に出題されたとしても、実

務で発生するような細かな数値で出題されることはありませんので、大枠を理解しておきましょう。

解説

[1] 平均賃金を算定すべき事由とその算定事由発生日

平均賃金を算定すべき事由	算定事由発生日
①解雇予告手当（法20条）	解雇の通告をした日（H5・16） (解雇予告の通知をした後において、当該労働者の同意を得て解雇日を変更した場合であっても、当初の解雇を予告した日)
②休業手当（法26条）	その休業日 (休業が2日以上の期間にわたる場合は、その最初の日)
③年次有給休暇中の賃金（法39条）	その年次有給休暇を与えた日 (休業が2日以上の期間にわたる場合は、その最初の日)
④災害補償（法76条以下）	死傷の原因たる事故発生の日又は診断によって疾病の発生が確定した日（H27）
⑤減給の制裁（法91条）	減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日 (H11・17・25・30)



平均賃金は、割増賃金の算定基礎にはならない！

[2] 平均賃金の原則計算式

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日以前3箇月間に支払われた賃金の総額}}{\text{上記の3箇月間の総日数（総暦日数）}}$$

- (i) 銭位未満の端数を切り捨てます (つまり、銭単位まで算出します)。
→こうして計算した平均賃金を基礎として、実際に解雇予告手当等を支払う場合には、「通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律」第3条の規定により、特約があればその特約によりますが、特約がなければ1円未満の端数を四捨五入することになります。
- (ii) 「算定事由発生日以前3箇月」とありますが、算定事由の発生した日は含まれず、算定事由の発生した日の前日からさかのぼる3箇月間をい

います。

(iii) 「**賃金締切日**」がある場合には、直前の賃金締切日から起算した3箇月間で算定します。

→賃金締切日が毎月月末と定められていた場合において、例えば、月末の7月31日に算定期由が発生したときは、なお直前の賃金締切日である6月30日から遡った3箇月（91日）が算定期間となります。

〈H27〉

【具体例】

・7月7日が算定期由発生日だとした場合

- ①原則は7月6日から遡る3箇月（4月7日から7月6日までの91日間）が算定期間
- ②毎月20日が賃金締切日である場合は6月20日から遡る3箇月間（3月21日から6月20日までの92日間）が算定期間

〔3〕日数及び賃金を控除する期間 〈H13・19・27〉

- ①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
- ②産前産後の女性が第65条の規定によって休業した期間
- ③使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
- ④育児介護休業法に基づく**育児休業**又は**介護休業**をした期間
- ⑤試みの使用期間
- ⑥労働争議により正当に罷業若しくは怠業し又は正当な作業所閉鎖のため休業した期間（昭29.3.31基収4240号）
- ⑦組合専従期間（昭25.5.19基収621号）

- (i) 上記の控除期間（⑤を除く）が**3箇月以上**にわたる場合の平均賃金は、「**都道府県労働局長**」の定めるところによります（則4条）。
- (ii) 上記⑤の試みの使用期間中において平均賃金を算定期間すべき事由が生じた場合は、「その期間中の日数及びその期間中の賃金」を算定期間として平均賃金を計算します（則3条）。
- (iii) 試みの使用期間を経て本採用された後に平均賃金を算定期間すべき事由が生じた場合であって、算定期間となる3箇月中に試みの使用期間が含まれるときは、原則として、本採用日以降の賃金及び日数を算定期間として平均賃金を計算します（平27.4基収448号）。
- (iv) 「**一部休業**」が算定期間中に含まれる場合は、その日の労働に対して支払われた賃金が平均賃金の100分の60を超えると否とにかかわらず、その日を「**休業日**」とみなして、その日及びその日の賃金を全額控除すること（昭25.8.28基収2397号）。



重要ポイント

育児介護休業法における「子の看護休暇」「介護休暇」、また、「業務外の傷病による休業期間」に係る日数及び賃金は、平均賃金の算定基礎に含まれる！[（H19）](#)



重要ポイント

年次有給休暇を取得した場合における当該日数及び賃金は、平均賃金の算定基礎に含まれること！[（H5・7・17）](#)



重要ポイント

雇入れから3箇月に満たない者について平均賃金を算定すべき事由が生じた場合は、雇入れ後の期間とその期間中の賃金の総額で算定する（この場合でも賃金締切日があり、かつ、1賃金算定期間があるときは、直前の賃金締切日から起算する）こと！[（H14）](#)



重要ポイント

雇入れの当日に平均賃金を算定すべき事由が生じた場合は、[「都道府県労働局長」](#)の定めるところによる！

[4] 算定基礎から除外する賃金 [（H24・27）](#)

- ①臨時に支払われた賃金
- ②3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③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（=法令又は労働協約の定めに基づかない現物給与）

- (i) 「**臨時に支払われた賃金**」とは、臨時的、突発的事由に基づいて支払われたもの、及び結婚手当等支給条件はあらかじめ確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常にまれに発生するものをいうこと（昭22.9.13発基17号）。例えば、結婚手当、私傷病手当、加療見舞金、退職手当などがそうです。
- (ii) 「**3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金**」とは、当該賃金の計算期間が3箇月を超えるかどうかによって定まるもので、一般には「年3回以下支給されるボーナス」をいいます。
- (iii) 「**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**」とは、法令又は労働協約の定めに基づかない現物給与をいい、適法とは言えない現物給与をいいます。

[5] 日雇い入れられる者の平均賃金は、厚生労働大臣が定める

原則として、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前1箇月間に当該日雇労働者が当該事業場において使用された期間がある場合には、その期間中に当該日雇労働者に対して支払われた賃金の総額をその期間中の労働日数で除した金額の100分の73

* この「100分の73」とは、日雇労働者の稼働率 (= 22日／30日) に由来します（昭38.10.11 労告52号）。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{その期間中に支払われた賃金の総額}}{\text{その期間中に労働した日数}} \times 73\%$$

* 上記により算定し得ない場合又は当該日雇労働者若しくは当該使用者が上記により算定することを不適当と認め申請した場合には、「都道府県労働局長」が定めることとされています。

[6] 第1項から第6項によって算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣が定める

具体的には、次のように定められている。

①次の場合の平均賃金は、「**都道府県労働局長**」が定める。

- ・日数及び賃金を控除すべき期間が3箇月以上にわたる場合
- ・雇入れの当日に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合

②都道府県労働局長が算定し得ないと認めた場合の平均賃金は「**厚生労働省労働基準局長**」の定めるところによる。

【平均賃金の最低保障額】

(1) 賃金の全部が日給制・時給制・出来高払制その他の請負制の場合 (H19)

賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合には、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100分の60

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{算定事由発生日以前3箇月間に支払われた賃金の総額}}{\text{上記の3箇月間の労働日数}} \times 60\%$$

【平成19年度択一式問3A】

平均賃金は、原則として、これを算定すべき事由の発生した日以前3か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て算定するものとされているが、賃金がいわゆるパートタイマーに多くみられるように労働した時間によって算定される場合には、その金額は、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100分の60を下ってはならないこととされている。
(正しい)

(2) 賃金の一部が日給制・時給制・出来高払制その他の請負制の場合

賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合には、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と上記(1)の金額との合算額

【具体例】

3箇月間分の家族手当（月給制）15万円、3箇月間分の仕事給（時給制）60万円、総暦日数91日、実労働日数46日

①原則計算式（賃金総額÷総暦日数）

$$75\text{万円} \div 91 = 8,241\text{円}75\text{銭}$$

②特例計算式（月給制賃金額÷総暦日数）+（時給制賃金÷労働日数×60%）

$$15\text{万円} \div 91 = 1,648\text{円}35\text{銭} \cdots \text{(x)}$$

$$60\text{万円} \div 46 \times 60\% = 7,826\text{円}08\text{銭} \cdots \text{(y)}$$

$$\text{(x)} + \text{(y)} = 9,474\text{円}43\text{銭}$$

⇒この場合、②の特例計算式のほうが高いので、平均賃金額は9,474円43銭となります。

行政通達

- 1. 平均賃金において、所定労働時間が2暦日にわたる勤務を行う労働者が、当該勤務の2暦日目に算定事由が発生した場合においては、当該勤務の始業時刻の属する日に算定事由が発生したものとして取扱うこと。なお、この場合でも、当該勤務の始業時刻の属する日（算定事由発生日）は平均賃金の算定期間に含まれないから念のため。（昭45.5.14基発374号）
- 2. 賃金ごとに賃金締切日が異なる場合、直前の賃金締切日は、それぞれ各賃金ごとに賃金締切日を判断する。（昭26.12.27基収5926号）
(H27・R1)
- 3. 通勤手当を平均賃金算定の基礎から除外することは違法である。
(昭22.12.26基発573号)
- 4. 通勤定期乗車券は法11条にいう賃金であり、従って、これを賃金台帳に記入し、また6カ月定期乗車券であっても、これは各月分の賃金の

前払として認められるから、平均賃金算定の基礎に加えなければならぬ。(昭33.2.13基発90号)

- 5. 労働者が2以上の事業場で使用された場合の「賃金総額」とは、算定事由の発生した事業場で支払われる賃金のみをいう。 (昭28.10.2基収3048号)
- 6. 使用者の帰責事由による休業期間中に就業規則等で定めた所定休日がある場合、その休日の日数は、使用者の帰責事由による休業日として平均賃金の算定の基礎から除外する。(昭25.8.28基収2397号)
- 7. **あらかじめ確定している年俸額**の一部を賞与として支払う場合には、例えば、これを年2回に分けて支払うこととしても、当該賞与として支払われる賃金は、「臨時に支払われた賃金」及び「3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」のいずれにも該当しないものであり、平均賃金の算定の基礎に含める必要がある。したがって、賞与部分を含めた年俸額の「12分の1」を1箇月の賃金額として平均賃金を算定する。(平12.3.8基収78号)



※労働基準法上の「**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をいい、その支給額があらかじめ確定されていないものをいいます。したがって、定期的に支給され、かつ、その支給額があらかじめ確定しているものは「賞与」ではありません。

【具体例】

確定した年俸額が900万円であったとして、毎月50万円ずつを月額基本給として支払い、残り300万円を年2回に分けて定期ボーナスとして支給する場合、この300万円は労働基準法上の賞与ではありませんから、 $900\text{万円} \div 12 = 75\text{万円}$ を1箇月当たりの賃金として平均賃金を算定しなければなりません(50万円を1箇月当たりの賃金としてはいけません)。