

# 労働基準法

## 目次

### 労働基準法の受験対策

第1章 総則 .....	1
第2章 労働契約 .....	12
第3章 賃金 .....	30
第4章 労働時間, 休憩, 休日及び年次有給休暇 .....	37
第5章 安全及び衛生 .....	89
第6章 年少者 .....	90
第6章の2 妊産婦等 .....	99
第7章 技能者の養成 .....	106
第8章 災害補償 .....	108
第9章 就業規則 .....	115
第10章 寄宿舍 .....	119
第11章 監督機関 .....	123
第12章 雑則 .....	124

## 第 3 章

# 賃 金

### ■あらし

この章では、賃金の支払方法を明確にして労働者の手に確実に賃金が支払われるようにし（第24条）、非常時払い（第25条）と休業手当（第26条）の制度を設けて、労働者に事故のある場合の収入を確保し、さらに出来高払制の保障給（第27条）の制度により、請負制による労働者の収入について一定額の保障を図ることとしている。

### ■この章のとらえ方

法第24条は、賃金の支払いの5原則について規定しているが、関連の施行規則を含めて、比較的出題確率が高い。このため受験対策は、法律の条文を正確に読むことから始めるとよい。すなわち、法律の条文を読むことで受験上のポイントとなる原則規定と例外規定の読み分けができるようになり、関係の省令等の内容を理解できるからである。

この章のほか、賃金関連の規定として第4条（男女同一賃金の原則）、第11条（賃金の定義）、第12条（平均賃金）、第17条（前借金相殺の禁止）、第23条（金品の返還）、第37条（割増賃金）、第39条第6項（年次有給休暇中の賃金）、第59条（未成年者の賃金請求権）、第91条（減給の制裁）等がある。

### ■受験のポイント

第3章からの出題は、法第24条単独で出題されるケースと、第3章の全規定を包括出題するケース、さらには労働基準法全般の賃金関係の規定を包括して出題するケースの3通りがある。

制度全般を包括出題する場合の対象規定については、「この章のとらえ方」の後段でまとめてあるので参照していただきたいが、この種のケースの問題に対応するには、各条文ごとのタテ型のとらえ方では対応が十分にできないため、関係規定をノート等を利用してまとめる方法によるヨコ型のとらえ方のほうが対応する上での効果が高い。

---

## 労 基 法

---

### （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 賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第89条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

## 労 基 則

**第6条の2（過半数代表者）** 法第18条第2項、法第24条第1項ただし書、法第32条の2第1項、法第32条の3、法第32条の4第1項及び第2項、法第32条の5第1項、法第34条第2項ただし書、法第36条第1項、第3項及び第4項、法第37条第3項、法第38条の2第2項、法第38条の3第1項、法第38条の4第2項第1号、法第39条第4項、第6項及び第7項ただし書並びに法第90条第1項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

1 法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

2 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

② 前項第1号に該当する者がいない事業場にあつては、法第18条第2項、法第24条第1項ただし書、法第39条第4項、第6項及び第7項ただし書並びに法第90条第1項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第2号に該当する者とする。

③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

**第7条の2** 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。

1 当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み

2 当該労働者が指定する金融商品取引業者に対する当該労働者の預り金への振込み

② 使用者は、労働者の同意を得た場合には、退職手当の支払について前項に規定する方法によるほか、次の方法によることができる。

1 銀行その他の金融機関によって振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手を当該労働者に交付すること。

2 銀行その他の金融機関が支払保証をした小切手を当該労働者に交付すること。

3 郵便為替を当該労働者に交付すること。

- ③ 地方公務員に関して法第24条第1項の規定が適用される場合における前項の規定の適用については、同項第1号中「小切手」とあるのは、「小切手又は地方公共団体によって振り出された小切手」とする。

**第8条** 法第24条第2項但書の規定による臨時に支払われる賃金、賞与に準ずるものは次に掲げるものとする。

- 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

### ★解説

① 法第24条は、賃金の支払いに関する5原則、すなわち、㊶通貨払いの原則、㊷直接払いの原則、㊸全額払いの原則、㊹毎月最低1回払いの原則、㊺一定期日払いの原則を規定したものである。

② 通貨払いの原則については、例外として、㊶法令に別段の定めがある場合、㊷労働協約に別段の定めがある場合、㊸退職手当等について、確実な支払いの方法で一定範囲のものによる場合があり、㊶～㊸の場合には、それぞれ通貨以外のもので支払うことが認められている。この場合の「法令」とは、法律、政令、省令に限らず、条例等の地方自治法規による場合が含まれるが、現在その該当法令はない。

また、「労働協約による場合」とは、労働組合法上の労働組合が使用者との間に締結する労働協約によってその支給が定められるものをいうが、この場合には、労働協約が労使間の団体交渉によって締結されるものであるうえに、締結された労働協約が書面によるものであることが必要であるので、労働者の利益が不当に侵害されることも、また違法な現物給与が定められることも少ないと考えられ、弊害の発生するおそれがないとして認められているものである。

なお、退職手当については、労働者の同意を得た場合には、当該労働者が指定する銀行等への振込みによる場合のほか、通貨に替えて、㊶銀行その他の金融機関によって振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手、㊷銀行その他の金融機関が支払保証をした小切手、㊸郵便為替を労働者に交付する方法、㊹労働者が指定する金融商品取引業者に対する当該労働者の預り金への振込みによる方法が認められている。

③ 法第24条でいう「通貨」とは、法定通貨である貨幣法上の貨幣、紙幣、銀行券をいい、米国のように賃金を小切手で支払うことは通貨で支払ったものとはいえない。これは現在の日本では、小切手が必ずしも一般に普及した支払手段とは認められず、これを受けとった労働者に不便と若干の危険を与えるからである。

ただし、退職手当についてだけは、労働者の同意を得た場合には小切手等による支払いが認められている。

- ④ 全額払いの原則についても、法令に別段の定めがある場合や労働者の過半数を代表する者等との間に締結される書面による協定（「労使協定」）がある場合は、賃金の一部控除が認められる。「法令に別段の定めがある場合」とは、給与所得の源泉徴収についての所得税法第138条、社会保険料についての健康保険法第167条等の規定をさす。
- ⑤ 直接払いの原則は、賃金を労働者本人に直接支払うことを規定したもので、労働者の親権者その他の法定代理人に支払うこと、労働者の委任を受けた任意代理人に支払うことは、直接払いの原則に違反することとなる。ただし、賃金の受領という単なる事実行為について、労働者を補助するにすぎない、いわゆる妻子等の「使者」に対して賃金を支払うことは差し支えない。
- ⑥ 賃金を銀行その他の金融機関の口座に振り込む場合は、①労働者の同意を得ること、②その労働者が指定する銀行その他の金融機関の当該労働者名義の預金または貯金口座へ振り込まれること等の要件を満たしていることが必要である。
- ⑦ 毎月1回払いの「毎月」とは、一定期日払いの規定から暦月とみるのが妥当で、一定期日というものは、15日、20日といったように暦日としなくても、その日が特定される方法が用いられればよい。したがって、月給における月末払いも、週給における週末払いも可能であるが、25日から月末までというような特定の日を数日間に限定することは許されない。この毎月1回以上一定期日払いに対しても、例外を認め、法第24条第2項ただし書によって、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるものについては、この2つの原則の適用から除外される。「その他これに準ずるもの」の範囲は、1カ月を超える期間を基礎として支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給または能率手当が該当し、詳しくは則第8条で規定している。

### ポイント

賃金支払いの5原則と例外規定を整理、確認すること。

## 労 基 法

（非常時払）

第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、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

### 労 基 則

第9条 法第25条に規定する非常の場合は、次に掲げるものとする。

- 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

★解説

- ① 出産、疾病、災害等は労働者本人に限らず、その労働者の収入によって生計を維持する者のそれも含まれる。
- ② 疾病、災害は、業務上外の別を問わない。洪水、火災等による災厄も災害に含まれる。
- ③ 既往の労働に対する賃金の「既往」とは、通常は請求の時以前をさし、使用者は特約のない限り未だ労務の提供のない期間に対する賃金を支払う義務はない。

ポイント

請求があれば、支払い期日前であっても、既往の労働分の賃金については、支払い義務が生ずること。

## 労 基 法

(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らない。

★解説

- ① 「使用者の責めに帰すべき事由による休業」とは、使用者が自己の責任において企業経営を行っていく上で、休業になることを避けるため社会通念上の最善の努力をしたかどうかによって判断されるべきものであるが、いわゆる不可抗力による場合以外は、ほとんどの場合において使用者の責めに帰すべき事由に該当するものと解されている。具体的に次のような場合は、使用者の責めに帰すべき事由と解されている。
- ① 親工場の経営難から、下請工場が資材、資金の獲得ができず休業した場合
  - ② 蚕糸工場が原料マユの不足で休業した場合
  - ③ 一部ストの場合に、残部の労働者を就業させることが可能であるにもかかわらず、ストに参加しなかった労働者の就労を拒否した場合
  - ④ 使用者の故意、過失による休業
- 一方、次のような場合は、不可抗力とされ、使用者の責めに帰すべき事由と解されていない。
- ① 天災事変、休電による場合
  - ② 法令の規定に従って行うボイラー検査のための休業
  - ③ 本法第33条（非常災害の場合）に基づく代休付与命令
  - ④ 正当な範囲を超えない場合のロックアウト

- ② 休業とは、労働者が労働契約に従って労働の用意をなし、しかも労働の意思をもっているにもかかわらず、その給付の実現を拒否され、または不可能となった場合をいい、したがって事業の全部または一部が停止される場合にとどまらず特定の労働者に対して、その意思に反して就業を拒否する場合も含まれる。
- ③ 休業は、全1日の休業であることは必要でなく、1日の一部を休業した場合も含まれる。
- ④ 休業手当は、休業期間に対して支払われるが、労働協約、就業規則または労働契約により休日と定められている日については、その支払義務は生じない。
- ⑤ 休業手当は法第11条の賃金であるから、その支払いについては法第24条の規定が適用され、休業期間の属する賃金算定期間について定められた支払日に支払わなければならない。

#### ポイント

①の使用者の責めに帰すべき事由に該当する例としての①と④、⑤についての理解が重要。

---

## 労 基 法

---

(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らない。

#### ★解説

- ① 労働者が就業しなかった場合、それが労働者の責めによるものであるときは、使用者は、賃金の支払義務もないから、本条の保障給を支払う義務も生じない。
- ② 本条は、「労働時間に応じ一定額の賃金の保障」を義務づけているものであるから、労働時間に関係なく、単に1カ月についていくらと保障するようなものは本条の保障給とは解されず、1時間につきいくらと定めることが必要である。ただし、月、週について定めた場合でも実労働時間の長短に応じて増減額されるようなものは、労働時間に応じたものとされる。
- ③ 保障給の額については、本条で何ら規定していないが、平均賃金の100分の60程度の保障が目安となっている。

---

## 労 基 法

---

(最低賃金)

第28条 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法（昭和34年法律第137号）の定めるところによる。

法第29条から第31条まで削除。