

賃金について

労働法（正確には労働法という法律は存在せず、労働基準法などの法律の総称として呼ばれます）の中で、特に関心が高く、またトラブルになりやすいのがお金、すなわち賃金かと思います。普段何気なく話している「賃金」の定義について説明します。

まず労働基準法上の定義では、

「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。」

とされています（第11条）。

「名称の如何を問わず」とは、家族手当、物価手当等、一見労働とは直接関係がないような名称であっても、労働の対価として使用者が労働者に支払うものである以上、すべて賃金です。

「労働の対償」とは、抽象的な文言ですが、要するに、広く使用者が労働者に支払うものうち、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（吾妻「労働基準法」54頁）とされています。

その判断基準の尺度として、

- ① 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 企業設備の一環であるか否か

の3つが大きな軸としてあります。主としてこれらの観点から、個別具体的に判断されます。

「使用者が労働者に支払うすべてのもの」とは、労働者対使用者の関係、すなわち使用従属関係のもとで行われる労働の対象として使用者が労働者に支払うものが賃金となります。

人によっては「そんなことを長々と堅苦しく説明しなくても、なんとなくわかる」というご意見もあるかもしれません。

では例えば、旅館の従業員が客から受け取るチップはどうでしょうか。

これは「賃金」には該当しません。

しかし例外もあります。客からのチップのみでのみで生活している旅館の従業員等については、チップ収入を受け取るために必要な営業施設を使用し得る利益そのものは賃金と解されます。

またチップに類するものでも、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、一定期間ごとに区切って、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、賃金となります。

これ以外にも様々な賃金がありますが、労使が納得し円満に働くためにも、労働条件、とりわけ賃金についてはしっかりと明示しておくことが重要です。