

■ ■ ■ ■ 賃金 ■ ■ ■ ■

● 賃金とは

§ 労基法 11 条 : \_\_\_\_\_ の \_\_\_\_\_ として使用者が労働者に支払うすべてのもの

\* 賃金にはあたらないもの

① 任意的・恩惠的的給付 例) \_\_\_\_\_ 祝い

② 福利厚生給付 例) \_\_\_\_\_ の貸与

③ 企業設備・業務費 例) \_\_\_\_\_

● \_\_\_\_\_ (賞与)

Q1 売上げが激減した企業は、ボーナスを出さないことにできるか？

A1 就業規則等において支給規定が定められているかによって判断される

→ \_\_\_\_\_ 的 \_\_\_\_\_ 的給付であれば請求権なし

Q2 「年 2 回の決算期の間時点賞与の支給日とする」と定めている会社において、賞与支給日 (6 月 30 日) の 2 週間前に退職した者は、前年度後期分 (10 月～ 3 月) として既に査定が済んでいる賞与を受け取れるか？

A2 支給日 \_\_\_\_\_ の定めは合理性を有しており \_\_\_\_\_

\* 大和銀行事件 (最一小判昭 57.10.7 労判 399 号 11 頁)

● \_\_\_\_\_

問題の所在 : ① \_\_\_\_\_ 的性格と ② 賃金の \_\_\_\_\_ 的性格を併せ持つ

Q3 休日に痴漢行為を行った者を懲戒解雇して、退職金を不支給にできるか？

A3 賃金の \_\_\_\_\_ 的な意味合いが強い退職金について \_\_\_\_\_ を \_\_\_\_\_

とするには、当該労働者の永年の \_\_\_\_\_ の \_\_\_\_\_ を \_\_\_\_\_ してしまうほどの重大な

不信行為があることが必要 (=過去の功勞の \_\_\_\_\_ の \_\_\_\_\_ に応じた減額であれ

ば許容される)

\* 小田急電鉄事件 (東京高判平 15.12.11 労判 867 号 5 頁)

Q4 「同業他社に転職する場合は、退職金を半額にする」との誓約書を出していた労働者が、断りなくライバル会社に転職したとき、退職金の半額につき \_\_\_\_\_ を求められるか？

A4 退職金が \_\_\_\_\_ 的な性格を併せ有することにかんがみれば \_\_\_\_\_ のない措置であるとする事はできない。

\* 三晃社事件（最二小判昭 52.8.9 労経速 958 号 25 頁）

cf.: 労働基準法 24 条との関係については、教科書 88 頁の脚注 8 を参照

### ● 賃金支払いの 4 原則

1) \_\_\_\_\_ 払いの原則 : \_\_\_\_\_ や小切手で払うことは許されない

2) \_\_\_\_\_ 払いの原則 : 中間搾取 ( \_\_\_\_\_ ) の防止

例) \_\_\_\_\_ の \_\_\_\_\_ に渡す, 労働者を連れてきた \_\_\_\_\_ に渡す

3) \_\_\_\_\_ 払いの原則

\* ただし, 社宅の家賃や, 組合費のチェックオフなら, 条件を満たせば控除できる

4) 毎月 \_\_\_\_\_ 以上, 一定 \_\_\_\_\_ 払いの原則

他にも

》 前借金相殺の禁止 (労基法 17 条)

》 強制貯金の禁止 (労基法 18 条 1 項)

Q5 飲食店でアルバイトをしているのですが、皿洗いの際に食器を落として割ってしまいました。今月はこれで 10 枚目です。来月の給料から差し引かれて弁償することになっていますが、バイト収入がだいぶ消えてしまいそうです。どうにかありませんか？

A5 \_\_\_\_\_ は原則として \_\_\_\_\_ (本人の \_\_\_\_\_ があれば例外的に可能)

Q6 賃金を銀行に振り込むのは 4 原則に反しないのか？

A6 \_\_\_\_\_ による個々の労働者の \_\_\_\_\_ があれば可 (平 10.9.10 基発 530 号)