

## 『 賃金の非常時払 』

今月のテーマは、「賃金の非常時払」です。

### ● 労働基準法第25条「非常時払」

社員のA君は、賃金の支払期日の前に、社長に賃金の支払請求をしました。社長が理由を聞くと、A君の妻が病気になり、現金が急に必要になったということです。

一方、前回の社労士便りにおいて、使用者は、一定期日に賃金を支払わなければならないと、また、労働者も賃金支払期日が到来するまでは、原則として賃金を請求することはできない旨ご説明しました（労働基準法第24条の賃金支払の5原則）。

さて、社長は本ケースにどう対応すべきでしょうか？

労働基準法第25条（以下「本条」といいます。）は、労働者本人、その家族等の出産、疾病等、思いがけない出費を必要とする事情が生じ、労働者が請求した場合には、賃金の繰り上げ支払を使用者に義務づけており、これを賃金の非常時払といいます。

よって、社長は本条の範囲内においてA君に賃金を支払えることとなります。

（労働基準法第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。」

### ● 「出産、疾病、災害」とは

労働者が非常時払を請求できる事由として出産、疾病、災害が規定されています。これは、労働者本人の出産、疾病、災害に限らず、下記①のとおり、その労働者の収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害も含まれます。

また、疾病、災害は、業務上による疾病、負傷又は私傷病であるかを問いません。

さらに、洪水、火災等による災厄も本条の災害に含まれると解して差し支えないとされており、厚生労働省のホームページにおいても、「ここでいう疾病、災害には、業務上による疾病、負傷、私傷病に加えて、洪水等の自然災害の場合も含まれると解される。このため、今回の地震による災害も含まれると考えられる。」と記載されています。

また、同ホームページには、次のQ&Aが記載されています。

Q)

労働者又はその家族が被災し、又は居住区が非難地域に指定される等により、住居の変更を余儀無くされる場合の費用は、労働基準法第 25 条の「非常の場合の費用」に該当するのでしょうか？

A)

該当すると考えます。

● 「厚生労働省令で定める非常の場合」とは

労働者が賃金の非常時払を請求できる事由として出産、疾病、災害のほか、「厚生労働省令で定める非常の場合」が規定されています。これは、労働基準法施行規則第 9 条において、次のとおりとされています。

- 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一週間以上にわたって帰郷する場合

上記のとおり、事由の対象者が労働者本人のみではなく、その収入によって生計を維持する者にも及ぶことがポイントとなります。

なお、労働者の収入によって生計を維持する者とは、労働者が扶養の義務を負っている親族のみに限らず、労働者の収入で生計を営む者であれば、親族ではなく同居人であっても差し支えないが、親族であっても独立の生計を営む者は含まれないと解されています（労働基準局：上）。

● 既往の労働に対する賃金とは

非常時払に請求できる賃金とは、「既往の労働に対する賃金」です。これは、通常は請求の時以前の賃金を指すと解されますが、労働者から特に請求があれば、支払の時以前の賃金と解します。

また、労働者の請求が既往の労働に対する賃金の一部である場合には、請求のあった金額を支払えば足りるものと解します。

さらに、月給、週給等で賃金が定められている場合における「既往の労働に対する賃金」は、労働基準法施行規則第 19 条に規定する方法（注）によってこれを日割計算すべきであると解します（労働基準局：上）。

（注）労働基準法施行規則第 19 条に規定する方法

- 週によって定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合には、4 週間における 1 週平均所定労働時間数）で除した金額。

- 月によって定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間ににおける1月平均所定労働時間数）で除した金額

- 賞与について

本条の「賃金」については特に規定が無いので、労働基準法第11条所定の賃金（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。）を指すと解します。

また、賞与については、金額等が確定していれば賃金としてこの原則の適用を受けると解します（採用から退職までの法律知識：安西愈著）。

- 支払時期について

労働者から賃金の非常時払の請求があった場合において、何日以内に支払わなければならないか等の支払時期に関する規定はありませんが、本条の主旨からして緊急を要することは明らかであることから、使用者は、労働者から請求があった場合には、遅滞無く支払うべきであると解します。

- 本条違反

本条違反については、労働基準法第120条により、30万円以下の罰金に処せられます。

また、本条違反により労働者に損害が生じ賠償請求が行われれば、これに応じなければならない（民法第709条）（注）と解されています（労働基準局：上）。

（注）不法行為による損害賠償

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

（参考文献等）

- 労働法全書平成26年版：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
- 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 採用から退職までの法律知識：安西愈著（中央経済社）
- 問題解決・労働法・賃金：小川英郎著（旬報社）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録

● 著書

『給料と人事で絶対泣かない 89 の知恵』（大和書房）

『働く高齢者の給料が減っても手取りを減らさない方法』（ダイヤモンド社）他。