The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	労働法とその周辺（二）
Author(s)	小鳥, 典明
Citation	阪大法学. 2010, 60(3), p. 1-29
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/55093
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

論　説

労働法とその周辺（二）

小　嶌　典　明

三　賃金の定義とその由来

現行法令にみる賃金の定義

労働基準法一一条は、同法にいう賃金を次のように定義している。「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」。

同趣旨の規定は、雇用保険法四条四項および労働保険徴収法（労働保険の保険料の徴収等に関する法律）二条二項にもみられ(1)、最低賃金法二条三号および賃金支払確保法（賃金の支払の確保等に関する法律）二条一項も、労働基準法一一条の定義に従う旨を明らかにしている(2)。

労働の対償として、使用者が労働者に支払うものであれば、名称のいかんを問わず、すべて賃金に含める。このような考え方自体は必ずしも理解できないわけではないが、実際の法令の適用に当たっては、そこからさらに除外されることとなる賃金も多い。

たとえば、賞与はその典型といえるものであって、冒頭に列挙した法律も、その多くが少なくとも省令レベルでは、三か月または一か月を超える期間ごとに支払われる賃金として、これを臨時に支払われた賃金とともに、算定基礎となる賃金から除外する旨の規定を設けている。つまり、労働基準法一二条四項（平均賃金）、同法施行規則二一条五号（割増賃金）、雇用保険法一七条一項（賃金日額）および最低賃金法施行規則一条一項（賃金）がそれである。[3]

たしかに、賞与といえども、賃金である以上は、雇用保険や労災保険（労働保険）の保険料徴収を免れることはない。しかし、このような事情は、標準報酬ないし標準賞与という考え方を採用する一方で、報酬と賞与を明確に区別する健康保険や厚生年金保険（社会保険）においても、基本的に異ならないことに注意する必要がある。

つまり、報酬については「賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない」とこれを定義しつつ、賞与についても「賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるすべてのもののうち、三月を超える期間ごとに受けるものをいう」と定義する（健康保険法三条五項・六項、厚生年金保険法三条一項三号・四号）[4]ことにより、その双方から保険料を徴収する（健康保険法一五六条一項、厚生年金保険法八一条三項）[5]。社会保険立法では、単にそうした手法が採られているにすぎないのである。

ともあれ、保険料の取りはぐれといった事態を防止するためにも、賃金や報酬の定義は広ければ広いほどよい。そう立法者は考えたに違いない。ただ、冒頭にみた労働基準法一一条による賃金の定義も、その前史をたどれば、労働者保護を念頭に置いたものでは必ずしもなかった。それもまた事実なのである。

賃金統制令と労働基準法

歴史はしばしば偶然によってつくられる。労働基準法に定める賃金の定義が、先にみたようにきわめて包括的なものとなったのも、「労働基準法が制定施行される以前に、第二次大戦前からわが国で施行された国家総動員法の付属勅令の賃全統制令の施行運用を担当していた者が、そのまま労働基準法の賃金の規定を扱った[6]」という偶然を背景としていた。

ここにいう賃金統制令とは、昭和一五年一〇月一六日に勅令第六七五号として公布され、同月二〇日から施行をみた第二次賃金統制令を指す。その前年、昭和一四年に制定された第一次賃金統制令においては、その主たる目的が「未経験労働者ノ初給賃金」の公定にあった（五条）[7]ことから、統制の対象となる賃金の範囲も、以下の規定にみるように限定されたものにとどまっていた。すなわち、賃金を広く網羅的なものとして定義する必要をみなかったのである。

○　賃金統制令（昭和一四年三月三一日勅令第一二八号）

第三条　本令ニ於テ賃金ト称スルハ労働者ガ労務ノ対償トシテ事業主ヨリ受クル給与其ノ他ノ利益ヲ謂フ

②　賃金ノ範囲及評価ニ関シテハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

○　賃金統制令施行規則（昭和一四年四月一〇日厚生省令第五号）[8]

第一条　賃金統制令（略）第三条第一項ノ賃金ノ範囲ハ常時又ハ定期ニ受クル給与其ノ他ノ利益トス但シ左ニ掲グルモノヲ除ク

一　三月ヲ超ユル期間毎ニ支給スル賞与又ハ手当

二　通勤手当

三　住居ニ関スル利益又ハ住宅料ニシテ賃金ノ額ノ決定ニ影響ナキモノ

②　略

しかし、第一次賃金統制令が施行されて間もなく、昭和一四年九月には第二次世界大戦（欧州動乱）[9]が勃発したことから、物価が思惑により高騰し、政府は一方でその対策を迫られることになる。

その結果、制定をみたものが、昭和一四年九月一八日時点の水準で物価等の凍結を図ることを目的とした四本の勅令（いずれも昭和一四年一〇月一八日公布、同月二〇日施行）であり、以下のような定めを置く賃金臨時措置令も、この九・一八ストップ令の一つに含まれていた。[10]そして、同令の性格上、そこに定める賃金の定義（三条）は必然的に網羅的なものとならざるを得なかったのである。

○　賃金臨時措置令（昭和一四年一〇月一八日勅令第七〇五号）

第三条　本令ニ於テ賃金ト称スルハ賃金、給料、手当、賞与其ノ他名称ノ如何ヲ問ハズ雇傭者ガ労働ノ対償トシテ支給スル金銭、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ

②　本令ニ於テ基本給ト称スルハ定額賃金制ニ於ケル定額給又ハ請負賃金制ニ於ケル保証給若ハ単位時間給ヲ謂ヒ賃金基準ト称スルハ奨励加給、手当、実物給与若ハ命令ヲ以テ定ムル賞与以外ノ賞与ノ基準又ハ請負賃金制ニ於ケル請負単価、請負時間、歩合若ハ算定方法ヲ謂フ

第四条　事業ノ為ニ労務者ヲ雇傭スル者（以下雇傭主ト称ス）ハ其ノ雇傭スル労務者ノ全部又ハ一部ノ賃金ヲ引

上グル目的ヲ以テ昭和十四年九月十八日（以下指定期日ト称ス）ノ基本給ヲ変更スルコトヲ得ズ

② 雇傭主本令施行前其ノ雇傭スル労務者ノ全部又ハ一部ノ賃金ヲ引上グル目的ヲ以テ指定期日ノ基本給ヲ変更シタル場合ニ於テハ変更シタル基本給ニ依リ賃金ヲ支給スルコトヲ得ズ

③ 略

第五条 指定期日後雇入ルル労務者ニ付テハ其ノ雇入ノ際ノ基本給ヲ以テ指定期日ノ基本給ト看做ス

第九条 雇傭主ハ其ノ雇傭スル労務者ノ全部又ハ一部ノ賃金ヲ引上グル目的ヲ以テ指定期日ノ賃金基準ヲ変更スルコトヲ得ズ

② 雇傭主本令施行前其ノ雇傭スル労務者ノ全部又ハ一部ノ賃金ヲ引上グル目的ヲ以テ指定期日ノ賃金基準ヲ変更シタル場合ニ於テハ変更シタル賃金基準ニ依リ賃金ヲ支給スルコトヲ得ズ

③ 略

第十八条 雇傭主第三条第二項ノ規定ニ依リ命令ヲ以テ定ムル賞与ニ関シ前年支給セザリシ時期ニ之ヲ支給セントスルトキ又ハ其ノ賞与率ヲ前年同期ニ支給シタル賞与ノ賞与率ヨリ増加シテ之ヲ支給セントスルトキハ命令ノ定ムル所ニ依リ地方長官ノ許可ヲ受クベシ

②・③ 略

○ **賃金臨時措置令施行規則（昭和一四年一〇月一九日厚生省令第三四号）**[11]

第三条 令第三条第二項ニ於テ命令ヲ以テ定ムル賞与トハ三月ヲ超ユル期間毎ニ支給スル賞与トス

その後、賃金臨時措置令は「本令ハ昭和十五年十月十九日迄其ノ効力ヲ有ス」とした附則第二項の規定どおりに同日をもって失効し、この賃金臨時措置令と第一次賃金統制令とを整理統合することにより、第二次賃金統制令が制定をみることになる。[12]

しかし、第二次賃金統制令においては、指定期日における賃金の凍結といった手法はもはや採用されず、これに代えて最高賃金や賃金総額の制限に関する規定が設けられるとともに、労務者の生活の安定を図る等の観点から、最低賃金についても同様に定めが置かれることになった。

他方、第二次賃金統制令は、賃金の定義については賃金臨時措置令のそれを踏襲しつつも、その多様な規定内容から、これが一般的な定義にとどまる（それぞれの賃金について施行規則で除外規定が設けられる）ことになった点も注意されてよい。つまり、以下の引用規定を一読するだけでもわかるように、網羅的な定義規定は事実上その意味を失ったのである。

○　賃金統制令（昭和一五年一〇月一六日勅令第六七五号）

第三条　本令ニ於テ賃金ト称スルハ賃金、給料、手当、賞与其ノ他名称ヲ問ハズ労務者ヲ雇傭スル者（以下雇傭主ト称ス）ガ労働ノ対償トシテ支給スル金銭、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ

②　賃金ノ全部又ハ一部ガ金銭以外ノ給与其ノ他ノ利益ナルトキハ其ノ評価ニ関シ必要ナル事項ハ厚生大臣之ヲ定ム

第九条　厚生大臣又ハ地方長官ハ賃金委員会ノ意見ヲ聴キ一定ノ労務者ニ付最低賃金ヲ定ムルコトヲ得

②　雇傭主ハ前項ノ最低賃金ノ定アル労務者ニ付其ノ最低賃金ノ額ヲ下ル賃金ヲ以テ之ヲ雇傭スルコトヲ得ズ

③　前項ノ賃金ノ範囲ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第十条　厚生大臣又ハ地方長官ハ賃金委員会ノ意見ヲ聴キ一定ノ労務者ニ付最高初給賃金ヲ定ムルコトヲ得

②　雇傭主ハ前項ノ最高初給賃金ノ定アル労務者ニ付其ノ者ノ雇入ノ日ヨリ命令ヲ以テ定ムル期間其ノ最高初給賃金ノ額ヲ超ユル賃金ヲ以テ之ヲ雇傭スルコトヲ得ズ

③　前項ノ賃金ノ範囲ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第十一条　厚生大臣又ハ地方長官ハ賃金委員会ノ意見ヲ聴キ一定ノ労務者ニ付最高賃金ヲ定ムルコトヲ得

②　雇傭主ハ前項ノ最高賃金ノ定アル労務者ニ付其ノ最高賃金ノ額ヲ超ユル賃金ヲ以テ之ヲ雇傭スルコトヲ得ズ

③　前項ノ賃金ノ範囲ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第十四条　雇傭主ハ左ニ掲グル労務者以外ノ労務者ニ対シ命令ヲ以テ定ムル期間ニ支払フ賃金ノ総額ガ厚生大臣又ハ地方長官ノ定ムル平均時間割賃金ニ其ノ就業時間ノ総数ヲ乗ジテ得タル額ノ合計ヲ超ユルトキハ命令ヲ以テ定ムル所ニ依リ予メ地方長官ノ認可ヲ受クベシ

一　其ノ者ニ支払フ賃金ニ付第十五条ノ認可アリタルモノ

二　請負単価又ハ請負歩合及賃金算定方法ニ付第十六条ノ規定ニ依リ認可アリタル請負賃金制ニ依ル賃金ヲ以テ雇傭スルモノ

三　第十七条ノ規定ニ依リ認可アリタル初給賃金及昇給ノ規程ニ依リ雇入レ又ハ其ノ賃金ヲ増スベキモノ

四　前各号ニ掲グルモノノ外命令ヲ以テ定ムルモノ

②　前項ノ賃金ノ範囲、平均時間割賃金及就業時間ニ関シ必要ナル事項ハ命令ヲ以テ之ヲ定ム

第十九条　厚生大臣ハ賃金委員会ノ意見ヲ聴キ手当、実物給与、賞与又ハ臨時ノ給与ノ種類又ハ額ニ関シ賃金統

制上必要ナル命令ヲ発スルコトヲ得

○ 賃金統制令施行規則（昭和一五年一〇月一九日厚生省令第四六号）[13]

第九条　令第九条第二項（最低賃金――注）ノ賃金ハ左ニ掲グルモノヲ含マザルモノトス

一　早出、残業又ハ深夜若ハ休日ノ就業ニ対スル歩増

二　実物給与但シ白米、精麦、食事及住居ノ給与ヲ除ク

三　賞与

四　臨時ノ給与

第十三条　令第十条第二項（最高初給賃金――注）及第十一条第二項（最高賃金――注）ノ賃金ハ左ニ掲グルモノヲ含マザルモノトス

一　一月ニ付当該労務者ノ健康保険法施行令第三条ノ規定ニ依リ定ムル標準報酬日額ノ二日分ヲ超エザル精勤手当

二　就業十時間ヲ超ユル早出若ハ残業又ハ深夜若ハ休日ノ就業ニ対スル歩増

三　実物給与但シ白米、精麦、食事及住居ノ給与ヲ除ク

四　賞与

五　臨時ノ給与

第二十一条　令第十四条第一項（賃金総額ノ制限――注）ノ賃金ハ左ニ掲グルモノヲ含マザルモノトス

一　実物給与但シ白米、精麦、食事及住居ノ給与ヲ除ク

二　賞与

三　臨時ノ給与

なお、右にみた賃金臨時措置令や賃金統制令はいずれも労務者（ブルーカラー）の賃金を規制対象とするものであり、職員（ホワイトカラー）の給与については、これらの勅令に対応するものとして、会社職員給与臨時措置令および（これと会社利益配当金及資金融通令を整理統合した）会社経理統制令が制定され、そこでも給与については、以下にみるように包括的な定義規定が置かれることになった。[14] 戦時下のわが国にあっては、統制経済の網の目から漏れるものはおよそなかったのである。[15]

○　会社職員給与臨時措置令（昭和一四年一〇月一八日勅令第七〇六号）

第四条　本令ニ於テ給与ト称スルハ報酬、給料、手当、賞与、交際費、機密費其ノ他名称ノ如何ヲ問ハズ会社ガ職員ノ職務ノ対償トシテ支給スル金銭、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ

○　会社経理統制令（昭和一五年一〇月一六日勅令第六八〇号）

第十条　本章（第三章　役員及社員給与――注）ニ於テ給与ト称スルハ報酬、給料、手当、賞与、交際費、機密費其ノ他名称ノ如何ヲ問ハズ会社ガ役員又ハ社員ノ職務ノ対償トシテ支給スル金銭、物其ノ他ノ利益ヲ謂フ

以上を要するに、労働基準法が賃金を定義するに当たって、第二次賃金統制令を始めとする勅令に定める賃金・給与の定義規定を参考にしたという事実それ自体については、これを疑う余地がない。しかし、労働基準法の制定

に際しては、帝国議会に法案が提出される直前まで、平均賃金についてのみ定義規定を置き、賃金に関しては定義規定を置くことが予定されていなかったという事実もある。[16]

それがなぜ急転直下、賃金についても定義規定を設けることになったのか。賃金統制令の施行運用を担当した者が労働基準法の賃金規定の作成にも関わったという先にみたエピソードは、両者の密接な関係を説明するものではあっても、この謎を解く手がかりまでは提供してくれない。

平成二二年七月一日現在、賃金に言及した法令は、実に二七四件（うち法律は憲法を含め九七件）を数える[17]が、賃金について定義した法令規定は、冒頭にみた例を含め、ごく少数にとどまっている。[18]とはいえ、そのために解釈運用に窮したという話はついぞ聞いたことがない。仮に労働基準法に賃金の定義規定がなければ、どうなっていたか。それでも十分やっていけたと考えるのは、おそらく筆者だけではあるまい。[19]

平均賃金と工場法施行令

労働者にとって最も関心のある労働条件といえば、賃金をおいてほかにはない。しかし、労働基準法の前身ともいうべき工場法（明治四四年三月二九日に法律第四六号として公布、大正五年九月一日施行）に「賃金」の二文字はなかった。[20]「職工ニ給与スル賃金ハ通貨ヲ以テ毎月一回以上之ヲ支払フヘシ」と定めた工場法施行令二二条も、「職工ノ雇入、解雇、周旋ノ取締及徒弟ニ関スル事項ハ勅令ヲ以テ之ヲ定ム」とした工場法一七条をその根拠としていた。[21]

他方、工場法施行令二二条にいう「賃金」については、これを定義した規定を欠いていたが、「職工自己ノ重大ナル過失ニ依ラスシテ業務上負傷シ、疾病ニ罹リ又ハ死亡シタルトキハ工業主ハ勅令ノ定ムル所ニ依リ本人又ハ其

ノ遺族ヲ扶助スヘシ」とした工場法一五条を受け、工場法施行令に規定された扶助料については、その算出の標準とすべき賃金に関して、次のような定めが設けられた。これが現在でいう「平均賃金」の原型となる。

○　工場法施行令（大正五年八月三日勅令第一九三号）

第十六条　第六条乃至第八条及第十四条ノ規定ニ依ル扶助料（労働基準法でいう休業補償、障害補償および打切補償に相当する――注[22]）算出ノ標準トスヘキ賃金ハ左ノ各号ノ金額トス

一　定額ニ依リ賃金ヲ定ムル場合ニ於テハ其ノ賃金ノ額

二　稼高又ハ就業時間ニ依リ賃金ヲ定ムル場合ニ於テハ疾病ニ在リテハ診断ニ拠ル発病ノ日ヲ除キ発病ノ日明ナラサルトキハ診断前七日ヲ除キ負傷又ハ即死ニ在リテハ事故発生ノ日ヲ除キ其ノ前就業三十日分ノ賃金ノ平均額但シ就業三十日ニ満タサルトキハ其ノ賃金ノ平均額トス

三　前二号ノ規定ニ依リテ金額ヲ算出スルコトヲ得サル場合ニ於テハ扶助規則（工業主はその作成・届出義務を負う。第十九条参照――注）ニ於テ定ムル金額但シ扶助規則ニ定ナキトキハ地方長官之ヲ定ム

第十七条　前条第一号又ハ第二号ノ規定ニ依リ金額ヲ算出スル場合ニ於テ工業主カ食事其ノ他ノ給与ヲ支給スルトキハ其ノ価額ハ之ヲ金額中ニ加算ス

第二十条　官立工場ニ於ケル職工ノ扶助ニ付テハ別ニ定ムル規程ニ依ル[23]

たしかに、工場法施行令が当初規定した「平均賃金」の算定方法は、労働基準法一二条が現在規定するものとはかなり違っており、双方の規定内容がほぼ共通したものとなるためには、大正一五年の工場法施行令改正まで待た

なければならなかった。

しかし、「平均賃金」が業務災害に対する扶助料の算出基準として出発をみたという、そもそもの誕生の経緯はやはり記憶にとどめる必要がある。労働者災害補償保険法が各種給付の算定基礎となる「給付基礎日額」について、これを「労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額とする」（八条一項）と規定したのはなぜか。その理由も、こうした経緯を知れば、納得がいくというものであろう。

では、大正一五年の工場法施行令改正とはいかなるものであったのか。以下では、その改正後の関係規定（本稿のテーマと関わるものに限る）をみてみることにしよう。[24]

○　工場法施行令（大正一五年六月七日勅令第一五三号による改正後のもの）

第十六条　扶助料及葬祭料算出ノ標準トスヘキ賃金ハ左ノ各号ノ金額トス

一　職工健康保険法ニ依ル被保険者タル場合ニ於テハ同法ニ基キ其ノ者ニ付定メタル標準報酬ノ日額

二　職工健康保険法ニ依ル被保険者タラサル場合ニ於テハ疾病ニ在リテハ診断ニ拠ル発病ノ日ヲ除キ、発病ノ日明ナラサルトキハ診断前七日ヲ除キ、負傷又ハ即死ニ在リテハ事故発生ノ日ヲ除キ其ノ前（賃金締切日アル場合ニ於テハ直前ノ賃金締切日以前）三月間（雇入後三月ニ満チサルトキハ其ノ期間）ニ於ケル賃金総額ヲ其ノ期間ノ日数ヲ以テ除シタル金額但シ其ノ金額ハ上記賃金総額ヲ該期間中ニ於テ賃金ヲ受ケタル日数ヲ以テ除シタル金額ノ百分ノ六十ヲ下ルコトヲ得ス

②　前項第二号ニ規定スル期間中ニ左ノ各号ノ一ニ該当スル期間アルトキハ其ノ日数及其ノ期間ニ於ケル賃金ハ前項ノ期間及賃金総額ヨリ之ヲ控除ス

一　業務上負傷シ又ハ疾病ニ罹リ療養ノ為休業シタル期間
二　産前又ハ産後ノ女子内務大臣ノ定ムル所ニ依リ休業シタル期間
三　試ノ雇傭期間
四　工業主ノ都合ニ依リ職工臨時ニ休業シタル期間

③　第一項第二号ノ賃金総額ニハ賞与又ハ臨時ニ支給セラルル手当ニシテ内務大臣ノ定ムルモノヲ包含セス

④　前三項ノ規定ニ依リ扶助料及葬祭料算出ノ標準トスヘキ賃金ヲ算出スルコトヲ得サル場合ニ於テハ扶助規則ノ定ムル所ニ依ル但シ扶助規則ニ定ナキトキハ地方長官之ヲ定ム

第十七条　前条第一項第二号ノ規定ニ依リ賃金ヲ算出スル場合ニ於テ工業主カ食事其ノ他ノ給与ヲ常時支給スルトキハ其ノ価額ハ賃金中ニ之ヲ加算ス但シ休業扶助料ヲ支給スル場合ニ於テ工業主カ食事其ノ他ノ給与ヲ引続キ支給スルトキハ其ノ価額ハ休業扶助料算出ノ標準トスヘキ賃金中ニ之ヲ加算セス

第二十七条ノ二　工業主職工ニ対シ雇傭契約ヲ解除セムトスルトキハ少クトモ十四日前ニ其ノ予告ヲ為スカ又ハ賃金十四日分以上ノ手当ヲ支給スルコトヲ要ス但シ天災事変ニ基キ事業ノ継続不可能ト為リタルニ因リ又ハ職工ノ責ニ帰スヘキ事由ニ因リ已ムコトヲ得サル場合ニ於テ雇傭契約ヲ解除スルトキハ此ノ限ニ在ラス

②　前項ノ規定ニ依ル予告期間ノ計算ニ付テハ左ニ掲クル期間ハ之ヲ算入セス

一　業務上負傷シ又ハ疾病ニ罹リ療養ノ為休業スル期間但シ其ノ期間引続キ二月ヲ超ユルトキハ其ノ後ノ期間ハ此ノ限ニ在ラス
二　産前又ハ産後ノ女子内務大臣ノ定ムル所ニ依リ休業スル期間
三　工業主ノ都合ニ依リ職工臨時ニ休業スル期間但シ休業中賃金ヲ受クルトキハ此ノ限ニ在ラス

③　前二項ノ規定ハ試ノ雇傭期間中ノ職工ニ付之ヲ適用セス但シ雇入後十四日（工業主地方長官ノ許可ヲ受ケタルトキハ二十一日）ヲ超ユル職工ニ付テハ此ノ限ニ在ラス

④　第十六条及第十七条ノ規定ハ第一項ノ賃金ニ、第十八条ノ規定（地方長官による審査・調停権限――注）ハ前三項ノ場合ニ之ヲ準用ス

○　**工場法施行規則（大正一五年六月七日内務省令第一三号による改正後のもの）**[25]

第十四条ノ二　工場法施行令第十六条第三項ノ規定ニ依リ同条第一項第二号ノ賃金総額ニ包含セラレサルモノ左ノ如シ

一　三月ヲ超ユル期間毎ニ支給スル賞与

二　発明、善行其ノ他特別ノ行為ニ対スル賞与又ハ手当

工場法施行令においては「平均賃金」という言葉こそ用いられなかったものの、同令一六条の延長に労働基準法一二条があることは一目瞭然といえる（別表参照）。また、労働基準法の場合、解雇予告手当（二〇条一・二項）のほか、休業手当（二六条）、年次有給休暇中の賃金（三九条七項）および減給制裁（九一条）の規定においても「平均賃金」をベースとする考え方が採用されたことから、ともすればこれらの規定のために「平均賃金」の定義規定は存在すると考えがちであるが、本来は災害補償（扶助料および葬祭料）のために設けられた定義を借用したにすぎない（工場法施行令二七条ノ二第四項）ともいえるのである。

【別表】労働基準法一二条と改正後の工場法施行令一六条との対応関係

労働基準法	工場法施行令	算定方法
一二条一項・二項	一六条一項二号	
三項一号	二項一号	控除期間
三項二号	二項二号	〃
三項三号	二項四号	〃
三項五号	二項三号	〃
四項	三項（施行規則一四条ノ二）	除外賃金

他方、健康保険法（大正一一年四月二二日法律第七〇号）というと、その後の法改正を経て現在は業務外の保険事故をもっぱらその対象とするものとなっているため、改正後の工場法施行令一六条一項の規定には多少違和感を覚える向きもあろうが、制定当時の健康保険法は現在とは異なり、業務上の保険事故をもカバーするものであったことを忘れてはならない。[26]

さらに、改正工場法施行令は、健康保険法と同時に施行された（大正一五年七月一日施行）[27]という事情もあり、工場法施行令が「平均賃金」の算定方法を三〇日平均（旧一六条二号）から三か月平均（改正一六条一項二号）に改めたのも、健康保険法施行令（大正一五年六月三〇日勅令第二四三号）が「報酬日額」の算定方法を「日、時間、稼高又ハ請負ニ依リ報酬ヲ定ムル場合ニ於テハ標準報酬決定ノ日前三月間ニ受ケタル額ノ九十分ノ一」と規定した（五条一項四号本文）[28]のと、平仄を合わせるものであったことが注意されてよい。

ただ、いかに先見の明があるといっても、八〇年以上前の定義をいつまでも維持し続けることにはやはり問題がある。たとえば、そうした問題のある規定の一つに、改正工場法施行令一六条一項二号但書を引き継ぐ形で、平均賃金の額は「賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定めら

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百分の六十」を下回ってはならないとした、労働基準法一二条一項ただし書の定めがある。

この平均賃金の最低保障額を定めた規定[29]は、立法者の解説によれば「通常の場合稼働状況の最も悪い事業に於ても一箇月のうち十八日は働くと云ふ事實を根據にした[30]」とあるように、一か月の所定労働日数が少なくとも一八日以上あることを前提とした規定であって、この基準をも満たさない者が労働市場に登場するといった事態は端から想定されていなかったともいえる。

しかるに、近年のわが国においては、一か月の所定労働日数が一八日に満たない労働者（一週の所定労働日数が四日以下の者は概ね該当する）も決して珍しい存在ではなくなっており、こうした労働者に対して右のただし書をそのまま適用すると、以下の想定Q&Aにみるように、解雇予告手当の額が平均的な月収を大きく上回るといった予期せぬ事態を生じかねないのである。

Q　一週の所定労働日数が二日、日給一万円（平均月収＝八万円～一〇万円）の労働者を解雇した場合における解雇予告手当の額はいくらか

A　一八万円（一万円×〇・六×三〇＝一八万円）

それゆえ、平均賃金の算定方法を変える（一か月の所定労働日数が一八日に満たない労働者にはただし書を適用しない旨を明記する）か、解雇予告手当を平均賃金をベースとしないものに改める（これを、通常の所定労働日数労働した場合に支払われる一か月分の賃金相当額とする）[31]。少なくともそのいずれかの見直しが、今後必要になる

ということができよう。

臨時の賃金と賞与

賞与とは何か。こう学生に尋ねると、その多くは臨時の賃金と答える。割増賃金の算定基礎から除外される賃金について定める労働基準法三七条五項の規定を受け、以下のように定める同法施行規則二一条各号のなかから賞与に該当するものを選ばせても、四号と答える学生が多数を占める。[32] もちろん正解は五号であり、ここでは「一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」が賞与に当たる。

第二十一条　法第三十七条第五項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

一　別居手当

二　子女教育手当

三　住宅手当

四　臨時に支払われた賃金

五　一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

他方、平均賃金について定める労働基準法一二条も、先にみたように四項で「臨時に支払われた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」をその算定基礎となる賃金総額から除外する旨を規定している。平均賃金の

場合、「これを算定すべき事由の発生した日以前三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」が原則として平均賃金の額となること（一項本文）から、算定基礎から除外される賞与の範囲も「三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」となる。これを「一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」とする割増賃金との違いは、ここに理由があると考えてよい。

このような割増賃金や平均賃金に関する法令のスタンスは、労働基準法の制定以来、基本的に変わっていないといえるが、同法の施行（昭和二二年九月一日施行）後しばらくの間は、敗戦直後ということもあって、賃金の支払状況にもかなりの混乱がみられた。たとえば、労働省『戦後労働経済の分析』（昭和二四年）[33]には、「戦後における賃金形態の特長について」述べた、次のような興味深い一節がある（以下、表を含め原文のまま）。

賃金の支佛方法について戰後の賃金は一つの特徴をもつている。それは臨時の賃金が相当頻繁に支給されていることである。急上昇する賃金が規定の枠内で支佛うことができず、内佛、追給佛突破賃金等の形式で一時的に支給されているものである。之を昭和二二年と二三年について比較すると若干の低下傾向が認められるが、まだ顯著なものではない。賃金の上昇が不可避であるとしてもそれが臨時の給與として支佛われていることは、それに内佛等將來にたいするものが含まれていることから、労働組合による賃金要求等の問題が解決していない状態を示しているのであつて、この点から昭和二三年は前年にたいして安定化しているとは必ずしもいえないのである。之は年間の上昇率がガス、電気、水道業及び交通業について低いのにもかかわらず、臨時の給與の比率はかえつて昭和二三年の方が前年に較べて増加していることによつて現実に示されている。尚この臨時の給與はそのまま定時給與に移つて行くものではないが、定時給與を加えた総額については、將來の定時給與の一應の高さを

規定しているものであつて、この点から臨時給與を観察すると即わち平均して一ヵ月弱で既に定時給與部分となつているのである。従つて臨時給與は給與総額にたいしてその割合自身は小さくないが、現在の賃金の上昇率から観察すれば約一ヵ月間の賃金増加部分に相当しているものだといえる。

臨時の給與の比率

産業	昭和年平均	その月限り支給する現金給與の毎月定つて支給する現金給與にたいする比率（%）	毎月定つて支給する現金給與の昭和二三年の昭和二二年にたいする比率（%）
全産業	22	16.6	100
	23	15.5	277
工業	22	18.0	100
	23	14.2	281
ガス、電気水道業	22	18.9	100
	23	20.0	262
鉱業	22	18.0	100
	23	14.2	279
交通業	22	27.7	100
	23	28.8	262
商業	22	22.6	100
	23	24.0	280

（註）毎月勤労統計による。

また、労働基準法が施行されるに当たって発せられた「労働基準法の施行に関する件」と題する次官通達（昭和二二年九月一三日発基第一七号）[34]が、「臨時に支払われた賃金」や「賞与」について次のように述べるのも、このような戦後の混乱した状況を反映したものといってよい。

法第十二条関係

（一）　臨時に支払われた賃金とは、臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの、及び結婚手当等支給条件

は予め確定されてゐるが、支給事由の発生が不確定であり、且非常に稀に発生するものを云ふこと。

名称の如何にかかわらず、右に該当しないものは、臨時に支払われた賃金とはみなさないこと。

（二）　以下、略

法第二十四条関係

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であつて、その支給額が予め確定されてゐないものを云ふこと。定期的に支給され、且その支給額が確定してゐるものは、名称の如何にかゝはらず、これを賞与とはみなさないこと。

従つて、かゝるもので施行規則第八条に該当しないものは、法第二四条第二項の規定により毎月支払われなければならないこと。

【参考】労働基準法施行規則八条

第八条　法第二十四条第二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。

一　一箇月を超える期間の出勤成績によつて支給される精勤手当

二　一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

三　一箇月を超える期間にわたる事由によつて算定される奨励加給又は能率手当

これを読むと、賞与と称される賃金のなかにも、当時は定時給与（月例給与）に近いものがかなり含まれていたことがわかるが、賞与に対する言及があくまでも労働基準法二四条（実際には同条二項に定める毎月一回以上払い

原則）との関係にとどまっていたことが、一方では注目される。

一箇月または三箇月を超えるごとに支払われる賃金という要件を満たす賞与については、割増賃金や平均賃金の算定基礎から除外されることは法令上も明確であり、解釈によってこれを変更する余地はそもそもない。だとすれば、「年俸制適用労働者に係る割増賃金及び平均賃金の算定について」以下のように述べる通達（平成一二年三月八日基収第七八号）は、明らかに法令の解釈を誤っている。[35] そういわざるを得ないであろう。

一　事案

次に掲げる就業規則により賃金を支払っている。

支給額が予め確定している賞与を割増賃金の算定の基礎となる賃金から除外しているが、この取扱い如何。

また、平均賃金の算定について如何。

（年俸制）

第○条　給与は年俸により定める。

（給与の支払方法）

第○条　決定された年俸の十七分の一を、月例給与として支給する。

2　決定された年俸の十七分の五を二分して、六月と十二月に賞与として支給する。

（給与の区分）

第○条　社員の給与の区分は次のとおりとする。

（1）基本給（年俸の十七分の一）

（2）通勤手当
（3）割増賃金
（4）賞与（年俸の十七分の二・五×年二回）

（割増賃金）

第〇条　業務の都合により所定の就業時間又は休日に勤務した場合に、時間外手当、休日出勤手当を次のとおり支給する。

（1）基礎額

一時間当たりの基礎額は、次の方法により算定する。

基本給÷一五〇時間／月（円未満切り上げ）

（2）以下、略

（賞与）

第〇条　賞与は年二回、六月（支給対象期間：前年十一月一日より当年四月末日まで）及び十二月（支給対象期間：当年五月一日より当年十月末日まで）に支給する。

2　賞与は支給対象期間の在籍者に支給する。

3　略

二　当局見解

①　割増賃金の算定について（労働基準法第三十七条）

割増賃金の基礎となる賃金に算入しない賃金の一つである「賞与」とは支給額が予め確定されていない

ものをいい、支給額が確定しているものは「賞与」とみなされない（昭二十二・九・十三発基十七号）としているので、年俸制で毎月払い部分と賞与部分を合計して予め年俸額が確定している場合の賞与部分は上記「賞与」に該当しない。したがって、賞与部分を含めて当該確定した年俸額を算定の基礎として割増賃金を支払う必要がある。

よって、事案の場合、決定された年俸額の十二分の一を月における所定労働時間数（月によって異なる場合には、一年間における一ヵ月平均所定労働時間数）で除した金額を基礎額とした割増賃金の支払いを要し、就業規則で定めた計算方法による支払額では不足するときは、労働基準法第三十七条違反として取り扱うこととする。

② 平均賃金の算定について（労働基準法第十二条）

予め年俸額が確定している年俸制における平均賃金の算定については、上記①と同様に解し、事案の場合、賞与部分を含めた年俸額の十二分の一を一ヵ月の賃金として平均賃金を算定するものであると解する。

（1） 雇用保険法四条四項も、労働保険徴収法二条二項も、共通して「この法律において『賃金』とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの（通貨以外のもので支払われるものであつて、厚生労働省令で定める範囲外のものを除く。）をいう」と規定している。

（2） たとえば、賃金支払確保法二条一項は、「この法律において『賃金』とは、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十一条に規定する賃金をいう」と定めている。

（3） 三か月または一か月を超える期間ごとに支払われる賃金に賞与が含まれることは規定上、明示されていないものの、これが賞与を念頭に置いたものであることはいうまでもない。なお、名称のいかんを問わず、賃金がこのような支払期間

に関する要件さえ満たせば、それだけで算定基礎となる賃金から除外される（法令を素直に読む限り、こう解釈するほかない）ことにも注意。

（4）　船員保険法二条四項および五項にも、同様の定義規定が存在する。なお、健康保険法三条九項は「この法律において『賃金』とは、賃金、給料、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、日雇労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない」と定めているが、その内容からもわかるように、これは日雇健保（同法五章）とのみ関わる規定である。

（5）　たとえば、厚生年金保険法八一条三項は、「保険料額は、標準報酬月額及び標準賞与額にそれぞれ保険料率を乗じて得た額とする」と定めている。

（6）　大塚明良『職場の労働法』（日本労働協会、昭和五八年）一〇二―一〇三頁。なお、著者は大正七年生まれの旧内務官僚。戦後、和歌山労働基準局長等を歴任。

（7）　第一次賃金統制令五条は、一項で「厚生大臣又ハ地方長官ハ命令ノ定ムル所ニ依リ未経験労働者ノ初給賃金ヲ定ムルコトヲ得」と定めるとともに、その二項で「事業主未経験労働者ヲ雇入レタルトキハ命令ヲ以テ定ムル期間前項ノ規定ニ依ル初給賃金ニ準拠シ賃金ヲ支払フベシ但シ命令ニ別段ノ定アル場合ハ此ノ限ニ在ラズ」と規定していた。

なお、以下、戦前の法律および勅令の引用は、いわゆる御署名原本（国立公文書館デジタルアーカイブ所蔵。国立国会図書館「日本法令索引」の廃止法令からアクセス可能）による。ただ、省令（収録文献はその都度、注で明示）を含め、条文中の旧漢字は原則として現代表記に改めた。

（8）　労働省編『労働行政史第一巻』（労働法令協会、昭和三六年）七七二頁以下所収。

（9）　昭和一四年（一九三九年）九月一日に、ドイツはポーランドに侵攻し、同月三日には、イギリス、フランスの両国がドイツに宣戦を布告した。欧州動乱は当時の呼称。

（10）　九・一八ストップ令を構成する四勅令には、賃金臨時措置令および後にみる会社職員給与臨時措置令のほか、価格等統制令および地代家賃統制令が含まれていた。

（11）　厚生省勞働局『賃金臨時措置令に就て』（厚生省、昭和一四年）三一頁以下所収。

（12）　第二次賃金統制令の概要については、前掲『労働行政史第一巻』八〇二頁以下を参照。

(13) 厚生省労働局『賃金統制令解説』（厚生省、昭和一五年）四〇頁以下所収。

(14) 会社経理統制令の概要については、橋井眞（商工省生産擴充課長）・小佐田忠男（商工事務官）共著『詳解會社經理統制令』（高山書院、昭和一六年）ほかを参照。

(15) ただし、技術的な理由からストップ令の適用を除外されていた生鮮食料品については、同令の有効期間中も値上がりを続けた（二五％上昇）という失敗もあった。「ストップ令で急に賃金の方は止つたのに、物價はどん〳〵上ると云ふのでは困る」といった苦情も、事業主からは寄せられていたのである。大橋武夫（厚生省勞働局賃金課長）「賃金統制令の解説」國策研究會『賃金統制令・會社經理統制令解説』（昭和一五年）一頁以下所収（引用は四―五頁）を参照。

(16) 賃金の定義規定は、昭和二一年一二月二四日に労務法制審議委員会が河合厚生大臣に答申した「労働基準法草案」にも含まれていなかった。これが法案に登場するのは、同答申の修正案（昭和二二年一月二〇日）以降となる。渡辺章編集代表『日本立法資料全集51　労働基準法［昭和22年］(1)』（信山社、平成八年）一五五頁を参照。

(17) 総務省「法令データ提供システム」による。

(18) ただし、法令用語が何らの定義もなしに使用されることは決して珍しくない。たとえば、「労働組合」についても、労働契約承継法（会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律）二条二項のように「労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）第二条の労働組合」等とこれを定義するものは、注(2)でみた賃金と同様、ごく少数にとどまっている。

(19) なお、寺本廣作（労働省労働基準局監督課長）著『労働基準法解説』（時事通信社、昭和二三年）一七五頁は、賃金を労働基準法一一条が「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」と定義したことに関連して、「給與形態の複雑な我が國の現狀に於て何が賃金なりやを明確に定めることは非常に困難」であったという事実を指摘する。ただ、そうであれば、賃金を無理に定義する必要はなかったということもできよう。

(20) 工場法とは姉妹関係にある商店法（昭和一三年三月二六日法律第二八号）にも、「賃金」に言及した規定はなかった。

(21) 当該勅令に該当するものとして、工場法施行令には「職工ノ雇入及解雇」と題する第三章が設けられていた。

(22) ただし、工場法施行令に定める当初の扶助内容は、以下の規定にみるように、かなり限定的なものであった。

第六条　職工療養ノ為労務ニ服スルコト能ハサルニ因リ賃金ヲ受ケサルトキハ工業主ハ職工ノ療養中一日ニ付賃金二分ノ一以上ノ扶助料ヲ支給スヘシ但シ其ノ支給引続キ三月以上ニ渉リタルトキハ其ノ後ノ支給額ヲ賃金三分ノ一迄ニ減スル

コトヲ得

第七条　職工ノ負傷又ハ疾病治癒シタル時ニ於テ左ノ各号ノ一ニ該当スル程度ノ身体障害ヲ存スルトキハ工業主ハ左ニ掲クル区別ニ依リ扶助料ヲ支給スヘシ

一　終身自用ヲ弁スルコト能ハサルモノ　賃金百七十日分以上

二　終身労務ニ服スルコト能ハサルモノ　賃金百五十日分以上

三　従来ノ労務ニ服スルコト能ハサルモノ、健康旧ニ復スルコト能ハサルモノ、女子ノ外貌ニ醜痕ヲ残シタルモノ　賃金百日分以上

四　身体ヲ傷害シ旧ニ復スルコト能ハスト雖引続キ従来ノ労務ニ復スルコトヲ得ルモノ　賃金三十日分以上

第八条　職工死亡シタルトキハ工業主ハ遺族ニ賃金百七十日分以上ノ遺族扶助料ヲ支給スヘシ

第十四条　第五条ノ規定ニ依リ扶助ヲ受クル職工療養開始後三年ヲ経過スルモ負傷又ハ疾病治癒セサルトキハ工業主ハ賃金百七十日分以上ノ扶助料ヲ支給シ以後本章ノ規定ニ依ル扶助ヲ為ササルコトヲ得

(23)　当該規定を受け、制定をみたものが、傭人扶助令（大正七年一一月二一日勅令第三八二号、翌八年一月一日施行）であり、同令はその九条で「扶助金算出ノ標準タル賃金ノ額ヲ定ムル方法ニ関シテハ工場法施行令第十六条第一号及第二号ノ規定ヲ準用ス」（一項）と規定することになった。

(24)　なお、鉱業法（明治三八年三月八日法律第四五号）七五条を根拠とする、鉱山労働者を対象とした鉱夫労役扶助規則も、工場法施行令の扶助規定とほぼ同様の足跡をたどることになった。制定当初の同規則（大正五年八月三日農商務省令第二一号）、およびその改正規則（大正一五年六月二四日内務省令第一七号）については、有斐閣編『労働保護法関係旧法令集（戦前）』（昭和六一年）四三頁以下、五七頁以下所収のものを参照。

(25)　前掲『労働保護法関係旧法令集（戦前）』五三頁以下所収。

なお、その後、工場法や鉱業法の適用を受けない土木建築、交通運輸等の事業を対象として制定された労働者災害扶助法施行令（昭和六年一一月二七日勅令第二六七号、翌七年一月一日施行）一五条一項四号および四項にも、改正後の工場法施行令一六条一項二号および工場法施行規則一四条の二と同様の定めが置かれることになった。

(26)　たとえば、制定当初の健康保険法は、このことを表して、業務外と業務上の疾病・負傷を区別せずに、「被保険者ノ

疾病又ハ負傷ニ関シテハ療養ノ給付ヲ為ス」（四三条）等と規定していた。

(27) ただし、健康保険法については一部施行。同法が全面施行されたのは、翌昭和二年の一月一日のことであった。

(28) なお、現行健康保険法も「被保険者が毎年七月一日現に使用される事業所において同日前三月間（略）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する」（四一条一項）とした上で、標準報酬日額を「標準報酬月額の三十分の一に相当する額」（九九条一項）と定めている。

(29) 学生のなかには、その趣旨を日給または時間給の額が低い場合の救済規定と誤解する者が少なくないが、それは給付基礎日額の最低保障（労働者災害補償保険法八条二項）との混同によるものといってよい。

(30) 寺本・前掲書一七九頁。なお、同書はこれに続けて「之は工場法の場合も同じであつた」とするが、この指摘が改正工場法施行令一六条一項二号の規定を念頭に置いたものであることはいうまでもない。

(31) なお、労働基準法二六条に定める休業手当についても、同条にいう「休業期間」には所定休日が含まれず、所定休日については「休業手当を支給する義務は生じない」（昭和二四年三月二二日基収第四〇七七号）と解されている（この点において、療養中の期間が全体としてその対象となる同法七六条の休業補償とは異なる）ことから、平均賃金ではなく、休業が時間単位となることも勘案して「通常の労働時間又は労働日の賃金」をベースとするものに、これを改めることが望ましい。

これを逆にいえば、一か月の所定労働日数が二〇日前後となっている現状においては、現行規定どおりに休業手当の額を計算すると、一日当たりのその額は、通常の労働日の賃金の四割程度にしかならないのである。

ただ、現行法を前提とする限り、次のように述べる最高裁判決は、休業手当の解釈を誤ったものといわざるを得ない。

「労働者が使用者に対し解雇期間中の全額賃金請求権を有すると同時に解雇期間内に得た利益を償還すべき義務を負つている場合に、使用者が労働者に平均賃金の六割以上の賃金を支払わなければならないということは、右の決済手続を簡便ならしめるため償還利益の額を予め賃金額から控除しうることを前提として、その控除の限度を、特約なき限り平均賃金の四割まではなしうるが、それ以上は許さないとしたもの、と解するのを相当とする」（駐留軍山田部隊事件＝最二小判昭和三七年七月二〇日民集一六巻八号一六五六頁）。

こうした判例の立場は、その後の判決においても一貫して採用されている（あけぼのタクシー事件＝最一小判昭和六二

年四月二日判時一二四四号一二六頁、いずみ福祉会事件＝最三小判平成一八年三月二八日判時一九五〇号一六七頁）が、その誤りを簡単な数式を用いて説明すれば、およそ次のようになる。なお、問題を複雑にしないため、被解雇者は月給制の労働者とする。

平均賃金をXとし、裁判所が控除可能と考える中間収入（償還利益）をYとする。

この場合、解雇期間（n日）中の賃金は、通常、nXで表される。

判決の採用した数式は、以下のとおり。

$$nX-Y \geqq 0.6nX$$
$$Y \leqq 0.4nX$$

しかし、使用者が休業手当の支払義務を負う「休業期間」は解雇期間中の総日数ではなく、ここから所定休日日数（m日）を除く必要がある。

したがって、この場合、

$$nX-Y \geqq 0.6(n-m)X$$
$$Y \leqq 0.4nX+0.6mX$$

となり、$Y \leqq 0.4nX$ との命題は成立しない。

また、賃金に賞与（B）が加わる場合も、

$$nX+B-Y \geqq 0.6(n-m)X$$
$$Y \leqq 0.4nX+0.6mX+B$$

となり、$Y \leqq 0.4nX+B$ との命題は同様に成立しない。

(32)　このような誤解が生じる理由は、労働基準法二四条二項が「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（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）」については、毎月一回以上一定期日払い原則の例外を認め、同法八九条四号が「臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項」を就業規則の必要記載事項として定めていることと無縁ではないように思われる。

すなわち、臨時の賃金に賞与が含まれるかのように錯覚してしまうところに現行規定の問題はあるのであるが、冷静に考えれば、臨時に支払われる賃金について就業規則が定めをすることは通常想定し難い。その意味では、昭和六二年改正（九月二六日法律第九九号）前の八九条一項四号のように、「退職手当その他の手当、賞与及び最低賃金額の定をする場合においては、これに関する事項」を就業規則の必要記載事項とする規定の方が、こうした誤解を生じる余地がないだけましであった、ともいうことができよう。

(33)　http://wwwhakusyo.mhlw.go.jp/wp/index.htm

(34) http://wwwhourei.mhlw.go.jp/hourei/html/tsuchi/contents.html

(35) なお、規制改革委員会はかつて、当該通達が「年俸制の導入に大きくブレーキをかけるものとなりかねない」として、「働き方の選択肢を拡大するためにも、その内容について見直すべきではないか」との問題提起をしたことがある。ただ、「従来からの解釈を確認したものにすぎない」というのが、当時の労働省の回答であった。以上につき、平成一二年七月二六日の「規制改革に関する論点公開」を参照。

http://www.kantei.go.jp/jp/gyokaku-suishin/12nen/ronten/120726ronten.pdf