

(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。

I 趣 旨

労基法24条2項の規定によって、使用者は賃金の定期払義務を負っているが、労働者が非常の出費を要する場合には、その例外として繰り上げた支払を保証するための規定とされている（立法資料(53)148頁）。労働者は賃金を唯一あるいは主要な収入源としているため、生活にとって賃金を確実に得られことが重要であるとの認識を反映した規定であり、既に工場法においても認められていた（工場法施行令23条、工場法施行規則20条）。民法624条は賃金後払原則を規定しているが、当事者の合意によって異なった時期を設定することもできる。月の途中で、毎月1回の支払となっている場合には、労働者もその特定された支払日以前には賃金を請求することができないが、非常時に賃金支払日まで日数のあることも考えられ、労働者の生活が不安定となるため、本条は例外として、約した労働の途中の段階でも賃金支払を求めることができることを定めたものである。

II 非常時事由

事由は本文と労基則9条1号に定められている。労働者に事由が生じた場合の解釈として、労働者本人に限定する解釈もあり得るので、その疑義を生まないために（労基局・労基法上373頁）、「労働者の収入によつて生計を維持する者」の文言を加える形で施行規則が何度か改正されている。ここでの事由は限定列挙と解される。

事由のその1は、労働者本人または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、又は災害をうけた場合」である（24条ならびに労基則9条1号）。「出産」とは、労基法65条にいう出産を指す。したがって、妊

娠4か月以上の分娩であり、死産も含む（昭23・12・23基発1885号）、妊娠4か月以降に行った妊娠中絶も含む（昭26・4・2婦発113号）。「疾病、災害」は、業務上の労働災害に限定されず、業務外のいわゆる私傷病も含む（労基局・労基法上373頁）。また「災害」は、洪水・台風・地震・津波などの自然災害、さらには、暴動・火災などの人的災害もすべて含まれる。直接被災しただけでなく、居住地区が避難地域に指定される等によって住居の変更を余儀なくされた場合の費用も、非常の場合の費用に該当する（厚生労働省「東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ&A（第3版）」）。事由のその2は、労働者本人または労働者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」である（労基則9条2号）。その3は、労働者本人または労働者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」である（労基則9条3号）。

III 労働者の請求

請求は労働者本人により行われるべきとされる（松岡・条解上151頁）。そうすると、労基則9条2号では労働者本人の死亡についても請求できるが、労働者本人から請求することはできないので、労基法23条により権利者からの請求によることになる。

労働者の収入によって生計を維持する者に生じた事由についても請求できるが、この者には親族や同居の要件は課せられていない。扶養義務のある親族に限定されず、親族である必要もなく、労働者の収入によって生計を維持していれば親族でない同居人であっても該当する。労働者本人が単身赴任していて、本人不在の家族が被災した場合でも該当する。他方で、同居の親族であっても独立の生計を営む者は含まれないとされる（労基局・労基法上374頁）。船員法54条2項は、労働者本人と労働者の収入によって生計を維持する者に加えて明文で同居の親族も対象としており、同法とは対象者が異なると解されることとなる。

事由の発生の真否を使用者が確認することは困難な場合も多い。しかし、支払義務を負うのは「既往の労働に対する賃金」であるので、社会通念上妥当と認められる限度を超えて労働者に挙証を強いるのは本条の趣旨に反する（宮島

久義・労働基準法上の賃金195頁（1954）。

請求がなければ使用者は支払義務を負わない（新基本法コメ105頁〔川口美貴〕）。工場法施行令23条についての解釈例規では、工場法が賃金につき特別の保護を与えており、その支払について工場主が積極的措置をとるべき義務を有しているため、請求を為さしむるよう告知する義務が工場主にはあると解していた（昭7・3・24収労64号）。現行法でも参考とされるべきであろう。

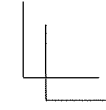
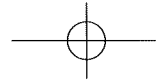
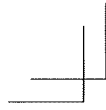
IV 使用者の義務内容

支払期日前に既往の労働に対する賃金支払義務を負う。既に働いた分に対応する賃金であるから、賃金の前払とは異なる。賃金とは労基法11条で定義されるものであり、基本給だけでなく手当等も含まれる。月給制や週給制の場合には、労基則19条に規定する方法によって日割計算して算定される（労基局・労基法上375頁）。ここでの賃金支払も、労基法24条1項に規定される通貨払・直接払・全額払の義務が適用される。

「既往の」はいつの時点を基準にするのかの規定はない。労働者の請求の時を標準とするの見解（吾妻145頁）、通常は請求の時を指すが、労働者から特に請求があれば支払の時と解する見解（労基局・労基法上374頁）、支払の日を原則とする見解（東大・注釈上425頁〔野川忍〕、基本法コメ〔5版〕143頁〔野村晃〕、新基本法コメ105頁〔川口美貴〕）がある。請求日と支払日の間が空く可能性があり、非常時の必要性からも、3番目の見解が妥当であろう。

V 支払時期

支払時期について、工場法施行令23条は、労働者の死亡や解雇の場合と併せて非常時払も規定しており、そこでは「遅滞なく」とされていた。労基法では、労働者の死亡や退職の場合の賃金支払は労基法23条に規定され、そこでは「7日以内」とされているが、非常時払についての本条では、支払時期の定めはない。しかし、非常時であり、死亡や退職の場合よりも緊急性の高いことも多いと考えられるため、非常時払はやはり「遅滞なく」支払わなければならないと解すべきであろう。



VI 本条違反

本条に違反した場合に使用者は、30万円以下の罰金に処せられる（120条1号）。本条違反により労働者に損害が発生すれば不法行為責任を負う（労基局・労基法上 375 頁）。

〔佐藤敬二〕

