

Q 病気見舞金は賃金ですか

A 労基法上「賃金」は「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」と定義されていますが、現実にはこの要件を満たすものかどうか、判断が困難な場合も多く、個別的に判断することになります。

「労働の対償」という要件についても、行政実務上は、

- ①任意的・恩恵的な給付であるか否か、
- ②福利厚生であるか否か、
- ③企業設備・業務費の一環であるか否か、

という基準が用いられています。

任意的・恩恵的な給付としては、結婚祝金、病気見舞金など、従業員の個人的な吉兆禍福に際して使用者が任意的・恩恵的に支払う金銭等が挙げられますが、これらの給付であっても、労働協約、就業規則、労働契約等により、あらかじめ支給条件が明確にされており、それに従って使用者に支払義務があるものは、「労働の対償」と評価され、賃金として取り扱われます（昭 22.9.13 発基 17 号）。

賃金の意義（昭 22.9.13 発基 17 号）

- 1 労働者に支給される物又は利益にして、次の各号の一に該当するものは、賃金とみなすこと。
  - (1) 所定貨幣賃金の代りに支給するもの、即ち、その支給により貨幣賃金の減額を伴うもの
  - (2) 労働契約において、予め貨幣賃金の外にその支給が約束されているもの
- 2 右に掲げるものであっても、次の各号の一に該当するものは、賃金とみなさないこと。
  - (1) 代金を徴収するもの。但しその代金が甚だしく低額なものはこの限りではない。
  - (2) 労働者の厚生福利施設とみなされるもの。
- 3 労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件が明確である場合の退職手当は法第 11 条の賃金であり、法第 24 条第 2 項の「臨時の賃金等」に当たる。

4 結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の恩恵的給付は原則として賃金とみなさないこと。但し、結婚手当等であつて労働協約、就業規則、労働契約等によって予め支給条件の明確なものはこの限りでないこと。