



どうこう
道幸せんせいと

ワークルールを学ぼう! 4

テーマ 労働者の賃金請求権

賃金は、労働の対価として支払われる。でも、働く日々には、予期せぬアクシデントがつきもの。「働けなかった」場合でも、賃金を請求できるのは、どんなケースなのか。ワークルールを確認しておこう。



問 次のうち、正しいものをすべて選んでください。

① 大雪で電車が止まり、会社に行けなくても賃金はもらえる。

② 解雇が無効になった場合、働いていなくても、復職までの期間の賃金はもらえる。

③ 二日酔いで通常の仕事ができない場合でも、会社に行きさえすれば賃金はもらえる。

④ コンビニの仕事で午後10時までが労働時間であったが、客があまり来そうもないとして8時に帰された場合でも、2時間分の賃金はもらえる。

解説

使用者の都合で働けなかった場合は請求できる

「ノーワーク、ノーペイ」。仕事をしない場合には賃金も支給しないというこの原則はきわめて常識的です。

労務を提供した場合には、契約解釈上賃金請求権が認められることは当然です。では、労務を提供しなかった場合はどうでしょうか。この場合も労働契約の解釈となりますが、特段の合意がなければ民法上の危険負担の原則（536条）から次のように考えられています。

第一は、労働者のせいで労務が提供できなかった場合です。民法536条はこの場合を明文では規定していませんが、当然のように賃金はもらえないと解釈されています。病気や二日酔いで仕事に行けなかった場合です。たとえオフィスまで来ていても、通常の労務が提供できない状態なので会社は仕事をさせないことができ、賃金も払う必要

がありません。したがって、③は間違いです。しかし、仕事を命じたならば賃金請求権は発生します。

第二は、使用者のせいで労務の提供ができなかった場合です。民法536条2項は、労働者の賃金請求権を認めています。正当な理由なしに、工場から閉め出したり、解雇が無効になった場合といえます。また、顧客が来ないという理由で閉店時間を早めた場合もそういえるでしょう。したがって、②④は正しい内容です。

第三は、労使どちらのせいでもない場合です。大雪による交通途絶のため出社できない場合には、そのリスクは労働者が負う（536条1項）、つまり、賃金請求権は発生しないとされます。したがって、①は間違いです。もっとも、実際には賃金を支給している例は珍しくなく、労使の合意によればそのような取扱いは許されます。ただ、そのような特段の合意や慣行がなければ、民法の建前では賃金請求権は発生しないこととなります。

【正解】 ②④

道幸哲也 どうこう・つなり

(一社)日本ワークルール検定協会 代表理事

北海道大学大学院法学研究科修士課程修了。小樽商科大学商学部助教授、北海道大学法学部教授、放送大学教授などを歴任。2007年、NPO法人職場の権利教育ネットワークを設立。「ワークルール検定」の立ち上げに尽力し、2013年に設立された検定協会の代表理事に就任。著書に『不当労働行為救済の法理論』(有斐閣)、『15歳のワークルール』(旬報社)など。



ワークルール検定とは

ワークルールに関する一般的な知識を問う検定試験。厚労省も後援。

次回は
6月10日(日)

問合先

(一社)日本ワークルール検定協会
<http://workrule-kentei.jp/>



このページは連合HPでも配信中! 機関紙等にご活用ください。