

Title	労基法第二十四条所定の「通貨」について
Author(s)	岩田, 実
Editor(s)	
Citation	大阪府立大学紀要(人文・社会科学). 1964, 12, p.211-217
Issue Date	1964-03-30
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10466/12150">http://hdl.handle.net/10466/12150</a>
Rights	

## 労基法第二十四条所定の「通貨」について

岩 田 実

一  
労基法第二十四条には「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。但し、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合若しくは当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。②賃金は毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。但し、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので命令で定める賃金についてはこの限りではない。」として、通貨払、金額払毎月最低一回払、および一定期日払の五原則を規定している。<sup>(注)</sup>

しかるに、現今見聞する一部のところにおいて、法令若しくは労働協約に別段の定めがないにもかかわらず、賃金支払日に賃金を受領しなかつた者に対して、賃金を通貨で直接労働者に支払わないで、盗難等を理由に通貨に代えて預金通帳を渡している。

これは、賃金支払者側にすれば、当然定められた賃金支払日に当該労働者が受取りにこなかつたことと、その結果それらの人達の賃金を金

庫に保管して盗難に合う恐れのあることからまぬがれるため、賃金支払日の定刻後に一括して銀行に当該労働者の個人名義で通帳を作成し預金をしているのだとしている。そして、一定期日以降の賃金支払は通貨で直接労働者に支払わないで、その預金通帳を当該労働者に渡すことにしており、それを受取った労働者はそれを指定銀行に持参し現金を受取るという手順になっている(この場合、当該事業所内に指定銀行の外務社員が、特定の曜日に出張してくるものや、常駐しているもの等がある。しかし、何分一人の出張員が一定の金額を持参してくるにすぎないから、支払を受けようとする労働者の側において全額を引出し得ないような不都合な点等がいろいろと存している)。

右に述べたような、賃金支払日以降には賃金支払者が賃金を通貨で直接労働者に支払わないで預金通帳で渡すことが、前述の労基法第二十四条所定の通貨払の原則に抵触しないのかという点について考察しようとするものである。

注

寺本広作者「改訂新版労働基準法解説」二〇二頁  
その他掲書等参照

まず労基法第二十四条所定の「通貨」とは何を指すのかについて考察する必要がある。

そこで労働法上、この労基法第二十四条所定の「通貨」に対して、いかなる定義がなされているのかについて考察することにする。

労基法第二十四条の通貨払の原則について、松岡教授は「通貨払の原則は、いわゆるトラック・システム（現物給与）の禁止を目的とするものであり、通常の労働法の採用するところであつて、わが国の工場法もその原則を採用していた（同法施行令二二条）。それは第一に、現物給与特に住宅、寄宿舎の給与が労働者を拘束し、封建的な労使関係の温床となるし、第二に、現物給与は、賃金の引下げをもたらし、第三に現物給与は、闇取引のもととなるからである。しかしこれを全面的に禁止すると、却つて労働者に不利益となるので、右の弊害の生じないこと並に労働者の利益を考慮において『法令又は労働協約に別段の定をしたとき』はとくに許すことにしたのである。」<sup>(1)</sup>とされている。すなわち現物給与制度には欠陥が存するから、労働者に対する賃金として現物給与をしてはならないが、労働者にとつて現物給与が不利益とならない限度においてはそれが許されてもよいとしているものであると解しうる。従つてこのことから類推すれば、「通貨」とはいわゆる社会通念上現金と呼称されるものでなてもよく、労働の対価としての賃金と同額に正当に換金しうるものであればよいと解しうるのではないか。しかし、同書で同教授は「通貨」の意味について「ここに、『通貨』とは、強制通用力ある貨幣をいう（貨幣法七条、兌換銀行券条令四条）」<sup>(2)</sup>とも述べられている。このことから

すれば、「通貨」とはいわゆる現金のみを指すものと解せられる。もしそうだとすれば、前述の理解との間に矛盾が存することになる（この点については本稿二一五頁を参照されたい）。

慶谷教授は「賃金は、『通貨』で支払わなければならない。通貨とは強制通用力ある貨幣をいう（貨幣法七条）。この原則は、通貨の支払を確保して労働者の生活の自由を確保することを目的とするが、この目的に反しない限り、便宜上振替貯蓄制を利用するとか、小切手を利用して銀行に支払わせても差し支えない」と<sup>(3)</sup>して、「通貨」とは、強制通用力のある貨幣すなわち社会通念上現金と呼称されるものを指すのだが、労基法第二十四条の目的は、労働者の生活の自由を確保する点にあるのだから、それに反しない限度において現金と同一の機能を有するものであれば何であつてもよいとしているものと解せられる。

このことから類推すれば、前述の松岡説も発言こそ違え、これと同旨のことを述べられているのではなからうか。

吾妻教授は「賃金を通貨以外のもので支給することが禁止されている。製品等の支給で通貨の支払にかえる慣行（いわゆるトラック・システム）が、かつてに、広く行なわれたことがあるが、かかる現物給与は評価に困難であり、かつ、換価が容易でないために、労働者の生活を圧迫する危険が大きいからである。」<sup>(4)</sup>とし更に、「賃金は『通貨』で支払われなければならない。通貨とは強制通用力のある貨幣（貨幣法七条）であるが、通貨払の制度が主として、現物給与の禁止を目的としている点に鑑み、振替貯蓄制の利用や、小切手の交付等を禁ずる趣旨ではないと解せられて<sup>(5)</sup>いる。」として、賃金は原則として現金で支払わなければならないが、労基法第二十四条の目的（トラック・システムの禁止）に反しない限りにおいては、ここにいう「通貨」とは現金でなくと

も、現金と同一の機能を有するものならばよいとしている。この説も、表言の多少の相違はあつても、結論としては、前記諸説と同趣旨であるといふ。

北岡寿逸教授は「通貨払の原則は、英国において賃金が実物によつて払われたという幣害を除く為に出来た Truck act (現物賃金禁止法) に起源するので、我国においても、形式的にこれを模倣したものであつて、我国に現実には堪えがたき実害があつて出来た規定ではない。抽象論として『貨幣は自由を与える』に反し、実物給与は労働者に消費の自由を奪うから、労働者に対する賃金は貨幣によつて支払わなければならぬとされている。然し社会保険においては治療費を通貨で労働者に支払うことは幣害ありとし、医療の給付は現物支給として医師に治療費を払うのが各国の原則である。英国において児童の栄養改善のための給付は栄養物の実物給与 (ミルク・オレンジジュース等) によるので貨幣給与によらない。これ等の事例においては実物給与が通貨給与より適切なりとされるので、賃金通貨支払も常に労働者保護になるといふものではない。第一項の但書が、前段の実物に依る支払を認めただのは、物資統制時代に、実物給与を希望したとか、技能者養成の場合において、実物給与の必要があるという時、実際の必要に応ずる為のものであるが、実物給与にして評価の出来るものは評価額を賃金より差引き、評価の出来ないものは福利施設と認めて賃金と見ないのであるから、この但書前段の規定も、ほとんど必要がないといえる。問題になるのは、小切手とか振替貯金で支払つて良いかということであるが、賃金の中には、高級幹部職員や、重役の賞与も含んでいる以上、小切手支払いを禁止するわけにも行かず、遠方に送金する場合に振替貯金を禁止するわけにも行かない。もし労働者に零細な賃金を払う場合に小切手で払えば

弊害があるが、かかる非常識なことが行なわれる心配もないから、これは禁止する必要はない。」と史的説明をも加えて詳論されている。

結論としては、以上の諸説と同様で、「通貨」とは、現金でなくとも現金と同一の機能を有するものであればよいとしている。

しかし、この説述のなかにおいて「賃金の中には、高級幹部職員や、重役の賞与も含んでいる以上、小切手支払を禁止するわけにも行かず」とあるが、この場合通貨とは現金と解し、労働者個人が特定の理由により小切手支払を望む場合に限つてのみ、それを許すと解しては如何と思ふ。また、「遠方に送金する場合に振替貯金を禁止するわけにも行かない」と述べられているが、現今においては、現金書留制度も存している故、現金による送金も可能である。更に、「労働者に零細な賃金を払う場合に小切手で払えば弊害があるが、かかる非常識なことが行われる心配もないから、これは禁止する必要はない」としているが、ここにおいて小切手支払を認めるか否かについて論じているのは、小切手の支払拒絶の問題を勘案しているのではなく、むしろ小切手を利用することの便利性的の問題を勘案しているものと思ふ。それ故に労働者に対して零細な賃金を小切手で支払えば弊害は存するが、このような心配はないから小切手支払を禁止する必要はないとされているのであろう。でも、賃金を現金の代わりに預金通帳で渡すことのあることを想起すれば、小切手と預金通帳の性格は違ふとしても、指定場所へ出頭し現金と換える段においては不便さは同一ではなからうか。

末弘教授は「通貨支払の原則は、労働者の生活上の自由を確保しようとする目的をもつものであるから、その目的に反しない限り、實際上の便宜に応じてこれに代る方法をとることは差支えない

い。例えば、会社から直接通貨支払とする代わりに振替貯蓄制を利用するとか、小切手を利用して銀行に支払をさせるようなことをしても差支えない。通貨支払という言葉に促われて、この種の便法を排除するが如きは本条の精神に反する。」として、前記諸説と同旨ではあるが、より明確な文言をもって説述されている。すなわち、勞基法第二十四条の目的に従って、「通貨」とは貨幣法七条所定の強制通用力ある貨幣いわゆる社会通念上現金と呼称されるものでなくとも、現金と同一の機能を有するものであればよいとしている。以上の諸説はこの説に準拠しているかのよう<sup>(9)</sup>に思われる。

右に述べた諸説を要約すると、結論として、「通貨」とは、現金でなくとも現金と同一の機能を有するものであればよいとしているものであるというる。

次に、寺本広作氏は「通貨払いについて規定を設けることはトラック・アクト (Truck acts 1831 冊及び1870冊) 以来、物品賃金制を禁止するのが労働保護立法の例であり工場法施行令 (第二十二條) にも同様の規定があった。インフレーション経済の下では現物給与は労働者に歓迎される<sup>(10)</sup>ところであるが、稍もすれば基本給を不当に低く据置く原因となり、又闇取引の原因となる<sup>(11)</sup>惧もある<sup>(12)</sup>ので本法では先例通り原則としてこれを禁止することとした。」と述べ、

また、高田章教授も「賃金は通貨、すなわち、強制通用力ある貨幣 (貨幣法第七條) で支払わなければならない。ただし現物給与は、価格も不明確であり、換価にも不便であるのみならず、賃金の実質的引き下げなどの不利益を労働者に与えるおそれがあるからである。」と述べられている。

これら兩説はともに、現物給与制度の欠陥を指適し、それ故

に、労働者に支払う賃金は「通貨」をもってしなければならないのだとしている。しかし、ここ<sup>(13)</sup>にいう「通貨」とは、現金のみを指すのか、あるいは末弘説をもって代表されるような説のごとく現金と同一の機能を有するものであればよいとしているのか、小切手および振替貯金等について触れられていないので、その点は不明確であるというる。

これとは別に浅井教授は、単に「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月一回以上一定の期日に支払わねばならない。しかし、法令または労働協約に特別の定がある場合は通貨以外のもので支払い、また法令に別段の定があるか、もしくは労使間の所定の協定がある場合には賃金の一部控除も認められる。組合費その他の控除を約するいわゆるチェックオフ (check off) 協定は組合の内部に限定して効力をもつものであるからここにいう一部控除協定とまったく性質を異にする。」<sup>(14)</sup>と述べられている。すなわち、賃金は通貨で支払われなければならないと説述されているが、通貨とは何を指すかについて触れておられない。それ故、「通貨」とは、現金のみを指すのか、あるいは現金と同一の機能を有するものであってもよいとされているのか判然としない。この点において、寺本、高田説と同旨であるというる。

これら諸説を要約すると、結論としては、「通貨」とは、それが現金を指すのか、現金と同一の機能を有するものであってもよいとするのかを明確に説述されていないものであるというる。

更に、松岡教授は、「賃金の法律相談」において「いわゆるトラックシステム (現物給与) の禁止を目的とするものである。それは、第一に、現物給与とくに住宅、寄宿舎の給与が労働者を拘束し、封建的な労使関係の温床となるし、第二に、現物給与は、賃金の引下げをもたらし、第三に、現物給与は、闇取引のもとと

なるからである。しかしこれを全面的に禁止すると、かえって労働者に不利益となるので、右の弊害の生じないことならびに労働者の利益を考慮において『法令または労働協約に別段の定めをしなるとき』はとくに許すことにしている。

通貨払の義務は、右の目的から判定しなければならぬ。そのような立場からみると、この通貨も、貨幣法のいう通貨すなわち強制通用力ある貨幣（貨幣法七条、兌換銀行券例四条）のみを指すというように嚴格に解すべきである。<sup>(11)</sup>と述べられ、同教授の「条解労働基準法」に述べられていることから先に類推した場合と異なり、「通貨」とは、明白に強制通用力のある貨幣いわゆる現金を指すとされている（筆者の理解力の不足か、著者が後日その説を補足されたものかと思う）。すなわち、現物給与制度には欠陥が存し、労働者に不利となる場合が多いから、「通貨」とはいわゆる現金を指すとしている。これは労働の対価として支払われる賃金には現物給与と現金とがあるという考え方に基づくものではなからうかと思われる。従って、現物給与制度には欠陥が存するから、賃金として支払われるものは、現金に限るとされるのではなからうか。もしそうであるとするならば、先に述べた松岡説に對する筆者の理解は誤りであるといわざるを得ない。このことは、現金以外の小切手等について触れられていなかったので通貨の範疇が判然としなかったことによる。

労働省労働基準局編著「労働基準法」においては、「通貨とは強制通用力のある貨幣をいい、鑄造貨幣のほか、紙幣及び銀行券が含まれる。小切手、振替貯蓄等を利用する支払については、これを通貨による支払と認め得るかどうか問題であり、わが国の現状では必しも一般に普及している支払手段とは言い難く、これを受領した労働者に不便と若干の危険を与えるものであるから、通

勞基法第二十四條所定の「通貨」につて

貨という語の字義通り、小切手等は含まれないと解すべきであろう。<sup>(12)</sup>として、「通貨」とは、現金のみを指すのであって、現金と同一の機能を有するものは通貨に含まれないとしている。

本多教授も「わが国現在の労使關係においては、小切手等が通貨と同様の機能をもつとは認め難く、かつ労働者は使用者の賃金支払という債務の履行について必要以上の協力行爲を要求され、あるいは時に小切手の支払拒絶等の危険にあうこともあるから、これらを通貨と認めないことが法目的に合致すると見る見解に賛成する。<sup>(13)</sup>」と述べられている。すなわち、「通貨」とは、強制通用力のある貨幣いわゆる社会通念上呼称される現金を指すとされている。

右に述べた諸説を要約すると、結論として、「通貨」とは、いわゆる社会通念上現金と呼称されるものを指すとしているといえる。

以上において種々考察したように、「通貨」の定義については、結論として、「通貨」とは、強制通用力のある貨幣すなわち社会通念上現金と呼称されるもののみでなく、現金と同一の機能を有するもの（たとえば小切手等）であればよい」とする説と、これとは反対に、「通貨」とは、強制通用力のある貨幣いわゆる社会通念上現金と呼称されるものを指し、現金と同一の機能を有するもの（たとえば小切手等）を含まない」とする説、および「賃金は、通貨で、直接労働者に支払わなければならない」とのみ説述して、それ（通貨）がいわゆる現金を指すのか、あるいは現金と同一の機能を有するものであればよいとしているのかに触れていない」説とが存しているように思われる。しかし大別すると、勞基法第二十四條所定の「通貨」の定義については、前二者の学説が存しているといえる。

(1) 松岡三郎著「条解労働基準法」一三六頁

(2) 松岡三郎著「前掲書」一三七頁

- (3) 慶谷淑夫著「労働基準法概説」八九頁
- (4) 吾妻光俊編「註解労働基準法」二三〇頁
- (5) 吾妻光俊編「前掲書」二三一頁
- (6) 北岡寿逸著「労働法講義」九三、九四頁
- (7) 末弘厳太郎著「労働基準法解説」(法律時二〇卷二号)二四頁
- (8) 寺本広作著「改訂新版労働基準法解説」二〇一、二〇二頁
- (9) 高田章著「労働法概説」一六九頁
- (10) 浅井清信著「労働法概説」二二六頁
- (11) 松岡三郎著「賃金の法律相談」五六頁
- (12) 労働省労働基準局編著「労働基準法」上、二五二頁  
宮島久義著「労働法上の賃金」一三九頁同旨
- (13) 共同研究労働法「労働基準法論」(代表著者西村信雄)一五七、一五八頁

三

前項において、労基法第二十四条所定の「通貨」の定義につき二つの学説の存することを知り得たのであるが、次に、この二つの学説につき吟味を加えることにする。

その一は、「通貨」とは、強制通用力のある貨幣いわゆる社会通念上現金と呼称されるものでなくても、現金と同一の機能を有するものであればよいとする説についてである。

この説のその事由とするところは、畢竟、労基法第二十四条所定の通貨払の原則が現物給与制度の欠陥を是正するために設けられたものであるからとする点に帰一するのである。それ故に、現金でなくとも現金と同一の機能を有するもの(たとえば小切手や振替貯金)であればよいとしているのである。

しかし、小切手や振替貯金においてはそれを利用することの便利な場

合もあるが、小切手においては時として支払拒絶にあう危険性もあり、かつ、指定された場所へ労働者は換金しに行かなければならない不便も存する。この場合、支払先は銀行であるから、労働者はそれをその営業時間内に受取りに行かなければならないこととなり、その営業時間は当該労働者の勤務時間であるのが常である故、当該労働者がそれを受取るためには遅刻をするか早退をするか等をしなければならぬこととなって(その結果は賃金や昇進等に影響が及び)、労働者にシワ寄せが来ることになる。そうでなければ当該労働者の家族が受取りに行くことを強用せられることとなり、いずれにしても労働者にとつては不利益である(振替貯金の場合も同様)。

また、労基法は労働者を保護する目的をもって制定せられたものである点を考慮するならば、「通貨」とは、強制通用力のある貨幣いわゆる現金を指すものと解しては如何と考察するものである。このよう解にする方がむしろ法目的に合致するのではなからうか。

その二は、「通貨」とは、強制通用力のある貨幣いわゆる現金を指すとする説についてである。

この説のその事由とするところは、畢竟、小切手においてはその支払拒絶にあう危険性があり、振替貯金においては不便が伴ない、いずれにしても労働者が不利益をこうむるからであるという点に帰一するものである。

私見としては、その一において吟味したように、この見解に賛同するものである。

しかし、この説においては、いずれもその事由として、小切手および振替貯金が労働者に不利益をもたらすものであるという点を強調しているが、小切手および振替貯金以外のいわゆる現金と同一の機能を有するものについては触れていない。たとえば、本稿において預金通帳をもって賃金を支払う場合については如何に取扱うかを明文をも

って記せられていないが、既に述べたような事由等に従って、この説の適用範囲を更に進めて頂き、この預金通帳をも小切手および振替貯金と同一に取扱うようにしては如何と考察する次第である。

#### 四

以上において考察したように、労基法第二十四条所定の「通貨」の定義については二つの学説が存するが、「通貨」とは、社会通念上いわゆる現金と呼称されるもののみを指すと嚴格に解しては如何と考察するものである。

ところで、ここにおいて本稿にいう預金通帳をもって賃金を支払う場合、この預金通帳が通貨に相当し、労基法第二十四条所定の通貨払の原則に抵触しないのかという点に関して吟味を加えることにする。

この預金通帳の場合は、小切手のように支払拒絶にあう危険性は存しないが、しかし指定された場所に行き払出さねばならぬ点は同じであり、また、労働者がそれを換金するためには、先に小切手等について述べたと同様少なくとも銀行の営業時間中に行かなければならぬといし、その営業時間は労働者個人の勤務時間に合致する場合が多いこととの故、遅刻ないしは早退をするか、いずれにしても労働者は自己の労働時間を犠牲にしなければならず、その結果は、労働者個人の賃金や昇進等にはねかえりがくる恐れが存する。更に、労働者の家族に換金に行かさせるとしても、指定された場所へ行くための経費とその時間の損失を強用せられることになる。

すなわち、このような不利益を労働者が負うことを強いられることになるから、たとえ労基法第二十四条所定の通貨払の原則が現物給与制度の欠陥を是正するために設けられているとしても、労基法自体が労働者の保護を目的として制定せられたものである以上、「通貨」とは、現金のみに限ると解する方が法目的に合致するのではなからう

か。

かつ、労基法第二十四条の目的からして、「通貨」とは現金のみに限らず現金と同一の機能を有するものであればよいとしても、現金と現金以外の現金と同一の機能を有するものとの間には、わが国経済生活の上において流通性ないしは安全性の点で差違が存し、同一視することができないから、やはり「通貨」とは、現金のみを指すと解しては如何と思考するものである。それ故に、預金通帳も労基法第二十四条所定の「通貨」に該当しないものであると主張する次第である。

従って、右に述べたような次第にて、労基法第二十四条所定の「通貨」とは、「現に流通している貨幣」いわゆる現金のみを指すと解するのが妥当なりと考察するものである（もちろん、労働者の側における特殊な事情たとえば病欠等によって、その賃金を、当該労働者の意思に基づいて当該労働者が小切手等で受領することは何等差支えない）。

なお、労基法第二十四条は一般の労働者はもちろん特別労働関係法上の労働者にもその適用をみるべきものであるから、賃金はすべての労働者に「通貨」いわゆる現金でもって支払われなければならない。他に論述したき点が存するも、紙数の制約により割愛する。