

○ 賃金請求権の法的性質

民法624条1項によれば、労働者は、労務の供給が終わった後でなければ賃金（報酬）を請求することができない。このように、**賃金請求権（具体的請求権としての支分権）**は、労働義務が現実に履行された場合にはじめて発生するのが原則である〔山川隆一『雇用関係法（第4版）』〕。

※ 各期に支払うべき個々の債権を生み出す基本的な債権を「基本権」、基本権の効力として各期に発生する一定額の支払を内容とする個々の債権を「支分権」という（例：利息債権、賃料債権等）。

○ 賃金請求権の請求原因

（1）労務を提供した場合

- ① 労働契約の締結
- ② ①における賃金の締日及び支払日の定め
- ③ 賃金額の根拠となる合意又は就業規則・労働協約の定め
（請求している賃金額が①労働契約成立時の賃金額と異なる場合）
- ④ 請求の期間における就労をしたこと

（2）就労の拒否・不能の場合（民法536条2項）

- ① 労働契約の締結
- ② ①における賃金の締日及び支払日の定め
- ③ 賃金額の根拠となる合意又は就業規則・労働協約の定め
（請求している賃金額が①労働契約成立時の賃金額と異なる場合）
- ④ 請求に対応する期間において労務提供が不可能（履行不能）になったこと
- ⑤ ④の履行不能が使用者の責めに帰すべきこと

同一の労働契約に基づく賃金請求権だが、請求原因は異なる

