

## 20 賃金の支払い

※本項における該当条文のみ表記の法令は、労働基準法及び労働基準法施行規則である。

### 1 賃金支払の5原則

賃金は、「通貨で」、「直接労働者に」、「全額を」、「毎月1回以上」、「一定期日に」支払わなければならない【法第24条】。

(1) **通貨払の原則**…通貨で支払うこと。外国通貨や小切手による支払は通貨による支払とはいえない。賃金の金融機関への振込は、労働者の同意を得た場合に労働者の指定する本人名義の預貯金口座に振り込む方法によることができる【規則第7条の2第1項】、【昭63.1.1 基発 第1号】。

また、賃金の振込については、賃金の全額が所定の支払日の午前10時頃までに払い出し得ることとされている【平10.9.10 基発第530号】。

(例外) 法令・労働協約に別段の定めがある場合【法第24条】。退職手当については、労働者の同意を得た場合に、ア 銀行振出小切手、イ 銀行支払保証小切手、ウ 郵便為替により支払うことができる【規則第7条の2第2項】。

(2) **直接払の原則**…労働者本人に支払うこと。

(留意点) ア 労働者の親権者や代理人に支払うことは法第24条に違反するが、本人の使用者に対して賃金を支払うことは差し支えない【昭63.3.14 基発第150号、婦発第47号】。

イ 派遣労働者の賃金を派遣先の使用者を通じて支払うことについては、派遣先の使用者が、派遣中の労働者本人に対して派遣元の使用者からの賃金を手渡すことだけであれば、直接払いの原則に違反しない【昭61.6.6 基発 第333号】。

(3) **全額払の原則**…賃金からの控除や相殺はできず、全額支払うこと。分割払いはできない。

ア 法令に別段の定めのある場合（給与所得税の源泉徴収、健康保険・厚生年金保険料・雇用保険料の控除等）や、イ 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（組合費、互助会費、財形貯蓄等）においては、その一部を控除することができる【法第24条第1項】。

(4) **毎月払の原則**…毎月1回以上の賃金支払いが原則である（月1回以上であれば、週払いや日払い等も可）。また、年俸制であっても毎月払の原則が適用され、年俸額を12で除して12分の1ずつを支払わなければならない。

(5) **一定期日払の原則**…賃金支払日を特定し、一定期日ごとに支払うこと（「毎月25日」、「月の末日」、週給においては「土曜日」など特定の日とすること。「毎月第3木曜日」のような月7日の範囲で変動するような定め方はできない。また、今月は10日、来月は25日といった決め方も不可）。

所定の賃金支払日が休日に当たる場合は、就業規則で支払日を繰り上げ（前日に変更）、又は繰り下げる（翌日に変更）旨を規定しておく必要があるが、規定がない場合は、民法第142条の規定により翌日が支払日となる。

((4)、(5)の例外) 臨時に支払われる賃金、賞与、その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当等）。

【法第24条第2項、規則第8条】

## 2 賃金との相殺（控除）の禁止

労働者の賃金債権に対して、使用者は損害賠償債権をもって相殺することは許されない【**関西精機事件 最二小判 昭31.11.2**】。労働者同意のもとで行う相殺は、労働者の同意が労働者の自由な意思に基づいてなされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限って有効と解されている【**日新製鋼事件 最二小判 平2.11.26**】。

過払い賃金の清算のための調整的相殺については、「前月分の過払賃金を翌月分で清算する程度は賃金それ自体の計算に関するものであるから、法第24条の違反とは認められない」とされている【**昭23.9.14 基発1357号**】。

判例では、許されるべき相殺は、過払のあった時期と賃金の清算調整の実を失わない程度に合理的に接着した時期においてなされ、また、あらかじめ労働者にそのことが予告されとか、その額が多額にわたらないとか、労働者の経済生活の安定を脅かすおそれのない場合でなければならないと示されたものがある【**福島県教組事件 最一小判 昭44.12.18**】。

また、前借金との相殺について、労働基準法では、使用者は前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺することを禁止している【**法第17条**】が、使用者が労働協約あるいは労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための生活資金を貸し付け、その後この貸付金を賃金から分割控除する場合においても、その貸付の原因、期間、金額、金利の有無等を総合的に判断して、労働することが条件となっていないことが極めて明白な場合には、本条の規定は適用されない【**昭23.10.15 基発1510号、昭23.10.23 基収3633号、昭63.3.14 基発150号**】。

## 3 未払賃金への具体的な対応

賃金が一方的に減額されたり、時間外労働手当が支払われない等、未払賃金がある場合、まずは労働契約書や労働条件通知書を基に未払賃金の額を特定することが必要となる。労働契約書等の書面がない場合は、労働契約の締結時に口頭で説明された内容を基に賃金額を算出することになる。

その上で、使用者に対し未払賃金の支払いを書面で請求し、請求しても使用者が応じない場合は、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に申告【**法第104条**】も可能である。また、大阪府の個別労使紛争処理解決支援制度等の活用、少額訴訟その他裁判所での手続を採ることなどが考えられる。

書面を使用者に郵送する場合は、内容証明郵便を用いる方法もあり、これに配達証明を組み合わせることで、受取人に確実に到達したことを明らかにすることができる。

なお、賃金（退職金を除く）請求権の消滅時効は5年間である【**法第115条**】が、当面の間は「3年間」とされている【**民法143条**】。