

【資料】賃金支払い5原則

労働基準法（第24条）では、賃金の支払いについて5つの原則を定めています。

「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定に期日を定めて支払わなければならない」

1．通貨払いの原則

（1）現物給与の禁止

賃金は、通貨で支払わなければなりません。したがって、小切手や現物給与は禁じられています。ただし例外として、法令または労働協約に別段の定めがある場合には通貨以外のものでも支払うことができます（例：通勤定期券などの現物支給）。

（2）預貯金口座への振込み

労働者本人の同意を得た場合には、労働者が指定する金融機関の本人名義の預貯金口座への振込み、または証券総合口座への払い込みの方法によって支払うことができます。

2．直接払いの原則

賃金は、直接労働者本人に支払わなければなりません。代理人や親権者などに支払うことは禁止されています。ただし、労働者本人が病気などで欠勤している場合には、家族等に対して支払うことが認められています。

3．全額払いの原則

賃金は、その全額を労働者に支払わなければなりません。事業主の都合で、積立金などの名目で控除したり、会社から購入した商品の代金を控除したりすることはできません。ただし次の場合は賃金を控除して支払うことができます。

（1）法令に別段の定めがある場合（社会保険料、所得税、住民税など）

（2）労使協定が締結されている場合（購入代金、社宅・寮その他の福利厚生施設の費用、社内預金、組合費など）

4．毎月1回以上の原則

賃金は、毎月1回以上支払わなければなりません。毎月とは、暦月で毎月1日から月末までの間に少なくとも1回以上支払わなければならないということです。なお、年俸制の場合も分割して毎月支払う必要があります。

(例外)

- 0 臨時に支払われる賃金（退職金、死傷病見舞金等）
- 0 賞与
- 0 1カ月を超えて支払われる精勤手当、勤続手当等

5．一定期日払いの原則

賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。一定期日とは、必ずしも暦日を指定しなくてもよく、月給の場合に月の末日、週給の場合に週の末日としても差し支えありません。ただし、「毎月20日から月末の間に賃金を支払う」といった日を特定しないで定めることや、「毎月第2月曜日」のように月7日の範囲で変動するような期日の定めをすることは許されません。なお、所定支払日が休日にあたる場合は、支払日を繰り上げるだけでなく繰り下げて支払うことが認められています。