

1. 賃金の支払い

法第24条

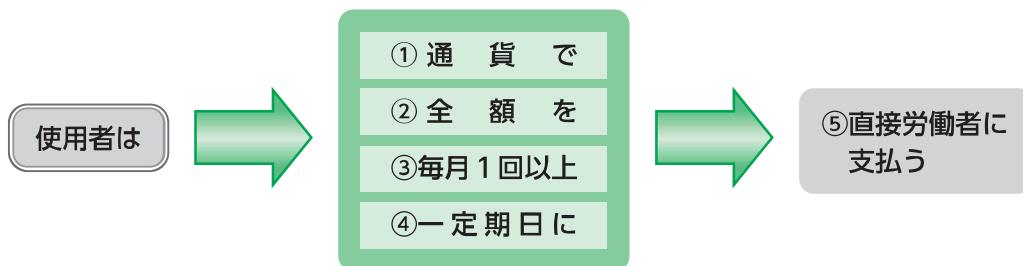
賃金は、通貨で、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて、労働者に直接支払わなければなりません。賃金から税金、社会保険料等法令で定められているもの以外を控除する場合には、労使協定（モデル様式は78頁にあります）が必要です。

なお、一定の条件（①労働者の同意を得ること、②労働者を指定する本人名義の預貯金口座に振り込まれること、③賃金の全額が所定の支払日に払い出し得ること）を満たせば、金融機関への振込みにより支払うことができます。

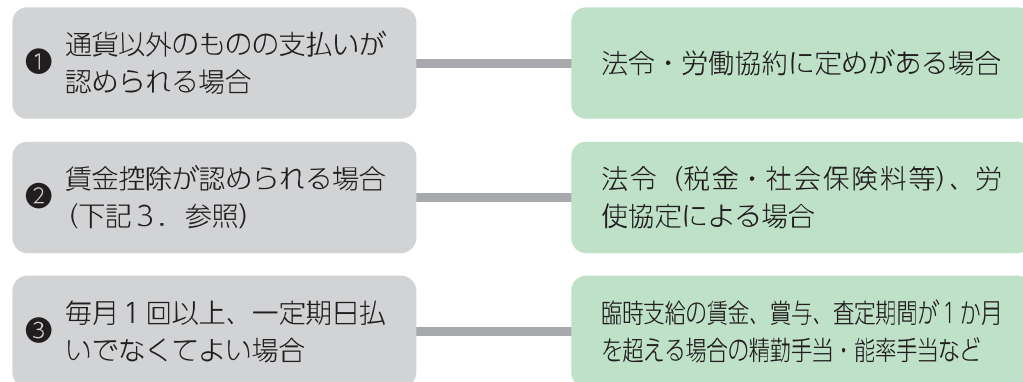
退職手当については、労働者の同意を条件に通貨支払いや金融機関への振込みのほか、①銀行振出小切手、②銀行支払保証小切手、③郵便為替により支払うことができます。



1. 賃金支払いの5原則



2. 例外



3. 賃金控除が認められる場合と「相殺」の禁止

賃金については、全額払いの原則から、控除して支払うことは禁止されていますが、次の場合には賃金から控除して支払うことができます。

- ① 所得税・住民税や社会保険料の本人負担分控除など法令に別段の定めのある場合
- ② 労使によって「賃金控除に関する協定」が結ばれた場合（賃金控除に関する協定は、届出の必要はありません。）

また、労働者への貸付金を退職時の賃金と相殺したり、労働者の過失等による機器の破損料等の各種の損害額を、一方的に賃金や退職金から相殺したためにトラブルとなるケースが多くなっていますが、当該損害額をすべて労働者に負担させることの是非は別として、賃金等からこれらを控除することは、基本的にはできないことになっています。

2. 賃金・退職手当等の支払時期

法第23条

退職した労働者又は死亡した労働者の正当な遺産相続人から「賃金」の支払請求があった場合には、所定の賃金支払日にかかわらず請求日から7日以内に支払わなければなりませんし、積立金、保証金、貯蓄金等、労働者の権利に属する金品についても同様に返還しなければなりません。

また、「退職手当」については、あらかじめ定められた支払時期に支払うこととなりますが、支払時期を定めていない場合には、請求日から7日以内に支払わなければなりません。

ただし、支払いの額などについて争いがある場合には、異議のない部分については請求日から7日以内に支払わなければなりません。

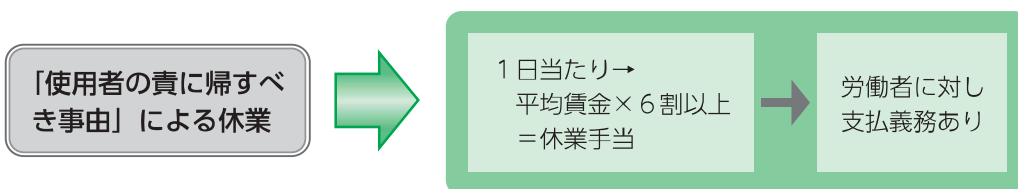


特に「旅行積立金」や「親睦会費」等については、退職時に返還の有無について争いとなるケースが多く、当該控除の目的や返還の有無等について規約で明確にするとともに、雇用契約を結ぶときには、必ず労働者に明示することが必要です。

3. 休業手当

法第26条

会社側の都合により労働者を休業させた場合、休業させた所定労働日については、平均賃金の6割以上の手当（休業手当）を支払わなければなりません。



この「使用者の責に帰すべき事由」とは、使用者の故意や過失または信義則（民法第1条第2項）上これと同視すべき事由のほか、使用者の責任とはいえない経営上の障害も、天災事変などの不可抗力に該当しない限りはこれに含まれます。

例えば、資材の不足・事業場設備の欠陥等経営上の障害が原因で休業させた場合などは、休業手当を支払わなければなりません。

使用者の責に帰すべき事由による休業の例 (休業手当の支払いが必要な場合)	使用者の責に帰さない事由による休業の例 (休業手当の支払いが不要な場合)
<ul style="list-style-type: none">① 親企業の経営難から下請工場が資材資金の獲得ができず休業した場合② 生産調整のため一時帰休をした場合③ 新規卒卒採用者の就労時期を繰り下げ、自宅待機とした場合 など	<ul style="list-style-type: none">① 天災の事変による休業② 正当なロックアウトによる休業③ 一部労働者の争議行為の影響により、他の労働者が労働を提供し得なくなった際の休業 など

* 平均賃金の計算方法

原則として当該事由が発生した日以前3か月間に支払った賃金の総額をその期間の総日数（暦日数）で割ることにより求められます。