

1. 賃金の支払い

法第24条

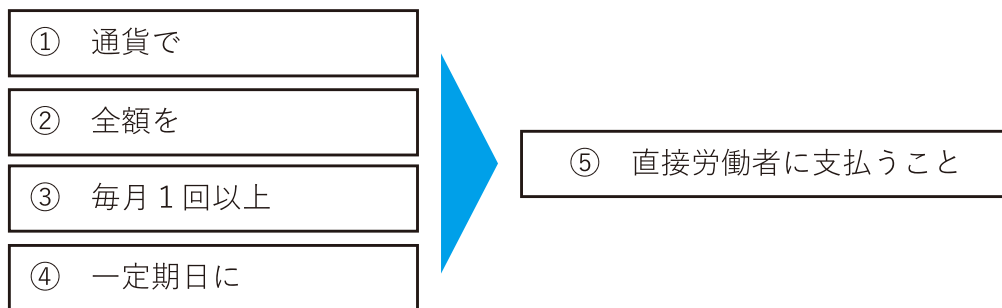
賃金は、通貨で、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて、労働者に直接支払わなければなりません。賃金から税金、社会保険料等法令で定められているもの以外を控除する場合には、労使協定（モデル様式は81頁参照）が必要です。

なお、一定の条件（①労働者の同意を得ること、②労働者が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等）を満たせば、金融機関や認定を受けた資金移動業者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、④デジタル払い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

- ① 通貨以外のものの支払いが認められている場合
例) ・ 法令、労働協約に定めがある場合
・ デジタル払いの労使協定を締結し、労働者が同意した場合
- ② 賃金控除が認められる場合（下記(3)参照)
例) ・ 法令（税金、社会保険料等）、労使協定による場合
- ③ 毎月1回以上、一定期日払いでなくてよい場合
例) ・ 臨時支給の賃金、賞与、査定期間が1か月を超える場合の精勤手当・能率手当など



(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がある場合
- 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、賃金等これらを控除することは、基本的にはできないこととなっています。

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らない。また、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らない。

なお、支払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請求日から7日以内に支払わなければならない。

特に「旅費積立金」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いため、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

使用者の責に帰すべき事由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らない。

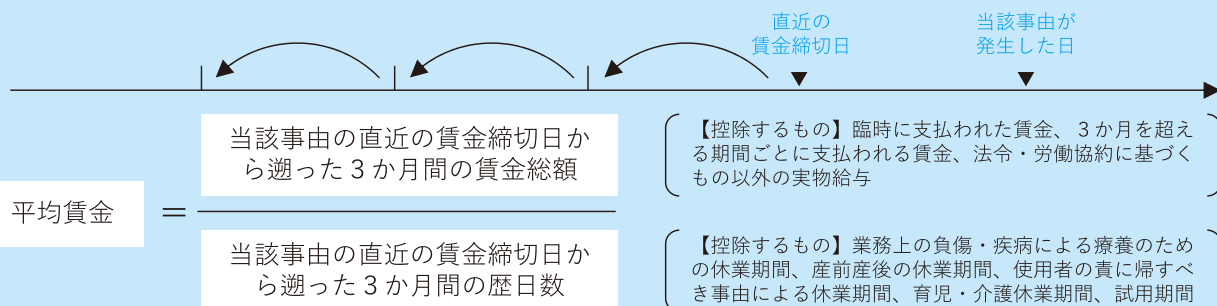
「使用者の責に帰すべき事由」とは、使用者の故意や過失又は信義則（民法第1条第2項）上これと同視すべき事由のほか、使用者の責任とはいえない経営上の障害も、天災事変などの不可抗力に該当しない限りこれに含まれます。

使用者の責に帰すべき事由による休業の例 (休業手当の支払が必要な場合)	使用者の責に帰すべき事由に該当しない休業の例 (休業手当の支払が不要な場合)
<ul style="list-style-type: none">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した場合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生産調整のため一時帰休をした場合新規学卒採用者の就労時期を繰り下げ、自宅待機とした場合 等	<ul style="list-style-type: none">天災事変による休業正当なロックアウトによる休業一部労働者の争議行為の影響により、他の労働者が労務を提供し得なくなった際の休業 等



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（歴日数）で除すことにより求められます。
- 賃金締切日があれば、当該事由の直近の賃金締切日から遡った3か月間の賃金総額を歴日数で除すこととなります。



※ 平均賃金の最低保障額：賃金の一部又は全部が日給制、時間給制又は出来高給制の場合は、上記の算定方法による平均賃金と次の計算式で算出される最低保障額と比較し、高い方を採用します。

$$\text{最低保障額} = \frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{\text{算定期間中に労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

※ 賃金請求権の消滅時効等については46頁参照