

7-3 賃金支払いの5原則

賃金支払いの5原則	原則	例外
	(1)通貨払の原則	◎ 法令等に別段の定めがある場合 ◎ 「省令で定める賃金」であって、確実な方法で支払われるもの(例えば、退職金を銀行小切手で支払う場合など)
	(2)直接払の原則	◎ 法令等に別段の定めがある場合 ◎ 労働者の同意を得て、指定金融機関の労働者口座に振り込み払いを行う場合など。
	(3)全額払の原則	◎ 法令等に別段の定めがある場合 ◎ 労使の書面協定により一部控除を行う場合、勤怠控除、端数処理、その他合理的な理由に基づく賃金控除を行う場合など。
	(4)毎月払の原則	◎ 臨時に支払われる賃金、賞与、その他これに準ずるもの ・ 臨時的、突発的に支払われるもの ・ 支給条件は確定しているが、支払事由が不確定のもの ・ 支払額があらかじめ確定していない賞与 ・ 法令で定める諸手当(1か月を超える期間の出勤成績による精励手当、1か月を超える一定期間の継続勤務による勤続手当、1か月を超える期間にわたる事由による奨励加給又は能率手当)
	(5)一定期日払の原則	

労働基準法第24条は、賃金の支払に関して5つの原則を定める。

すなわち、賃金は「①通貨で、②直接労働者に、③その全額を、④毎月一回以上、⑤一定の期日を定めて」支払うべきものであり、これを賃金支払いの5原則という。

労働者にとって重要な生活の糧である賃金が確実に支払われるようにするための対策を講じたものである。

なお、賃金支払い5原則には図表7-4に示すような例外的取扱いが認められている。

以上のほか労働基準法には、賃金の支払方法に関して、「非常時払い」(22条)、「出来高制の保障給」(27条)の規定が置かれている。