社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281

社労士法人あおぞら
ニュースレター
2019年12月　Vol.43

今月の内容

◆労務管理の基本シリーズ②
賃金支払いの５原則

労務管理の基本シリーズ②

賃金支払いの５原則

労働基準法では、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように、賃金の支払い方に関し５つの原則を定めています。各原則にはそれぞれ例外が設けられており、企業としては、賃金支払いの原則と例外を把握しておくことが望まれます。

今号では、【賃金支払いの５原則】の概要をご説明します。

賃金支払いの５原則（労基法第24条）

１）**通貨**払いの原則
２）**直接**払いの原則
３）**全額**払いの原則
４）**毎月１回以上**払いの原則
５）**一定期日**払いの原則

★労働基準法における「賃金」とは、
「①賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず
②労働の対償として
③使用者が労働者に支払うすべてのもの」
と定義されています。（労基法第11条）

１）通貨払いの原則

原則：賃金は、通貨で支払わなければなりません。

例外：次の場合は、通貨以外での支払いが認められています。
① 労働者本人の同意を得た上で、本人が指定する預貯金口座へ振り込む
② 労働組合との労働協約に規定した上で、現物で支給する
③ 退職手当について、労働者の同意を得た上で、自己宛小切手や郵便為替で支払う

Check!【賃金の口座振込み】に関しては、次のような行政指導がなされています。
▼ 書面による個々の労働者の申出又は同意により振り込みを開始すること
▼ 口座振込みに関する労使協定を締結すること
▼ 所定の賃金支払日に、賃金の計算書（給与明細書）を交付すること
▼ 所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出しが可能となっていること　他

２）直接払いの原則

原則：賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
労働者が未成年者である場合でも、親権者や法定代理人等に賃金を支払うことは本原則違反となります。

例外：次の場合は、本原則違反にはなりません。
① 労働者の使者（妻、子等）に対して賃金を支払うこと
② 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（派遣先は手渡すだけの場合）

3）全額払いの原則

原則：賃金は、全額を支払わなければなりません。
前月分の過払賃金を翌月分で精算する程度であれば、本原則違反にはなりません。

例外：次のものを賃金から控除することは認められています。
① 所得税、住民税、社会保険料、雇用保険料
② 減給の制裁
③ 労使協定により協定したもの（社宅費用等、金額が明白なものに限る）

Check! ①と②以外のものを給与から控除する場合は、**労使協定**の締結が必要です。

4）毎月１回以上払いの原則

原則：賃金は、毎月１日～月末までの間に、少なくとも１回以上支払わなければなりません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

5）一定期日払いの原則

原則：賃金は、毎月一定期日に支払わなければなりません。
〔一定期日払いの例〕「毎月 25 日」、「毎月末日」、「毎週金曜日」
〔一定期日払いに当たらない例〕「毎月 20～25 日の間」、「毎月第３金曜日」
※支給日が休日に当たる場合の、支給日の繰上げ・繰下げを定めることは差し支えありません。

例外：以下の賃金には、本原則は適用されません。
① 臨時に支払われる賃金（退職手当、結婚祝金等）
② 賞与
③ １ヵ月を超える期間の状況等に基づき支給される精勤手当、勤続手当、奨励加給又は能率手当

プラスα

労働基準法には、‘退職時’や‘非常時’の賃金支払いに関する規定があり、これらの規定は「一定期日払いの原則」の例外として、同原則より優先されますのでご留意ください。

【退職時】（労基法第 23 条）
死亡又は退職した労働者の賃金について、権利者から請求があった場合は、７日以内に賃金を支払わなければなりません。

【非常時】（労基法第 25 条）
労働者が出産、疾病、災害、結婚又は死亡等、非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、支払期日前であっても、既往の労働に対する給与を支払わなければなりません。

【注】本紙の内容は法令等の概要であり、例外事項等の全てを網羅したものではありません。

社会保険労務士法人 あおぞら　〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-31-13-3F　TEL 03-6802-9280　FAX 03-6802-9281