

20 賃金の支払い

※本項における該当条文のみ表記の法令は、労働基準法及び労働基準法施行規則である。

1 賃金支払の5原則

賃金は、「通貨で」、「直接労働者に」、「全額を」、「毎月1回以上」、「一定期日に」支払わなければならない【法第24条】。

(1) 通貨払の原則…通貨で支払うこと(外国通貨や小切手での支払は通貨による支払とはいえない)。

ただし、金融機関の預貯金口座や証券会社の証券総合口座への振込については、労働者の同意を得た場合に限り、労働者の指定する本人名義の預貯金口座又は証券総合口座に振り込む方法によることができる【規則第7条の2第1項】、【昭63.1.1 基発1号、婦発1号】。

《賃金の「デジタル払い」》

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた「〇〇ペイ」などの第二種資金移動業者（以下「指定資金移動業者」という。）の口座（以下「指定資金移動業者口座」という。）に賃金の全部または一部を振り込む「デジタル払い」が可能とされた【令4.11.28 基発1128第3号】。これに伴い、従前から認められていた金融機関の預貯金口座や証券会社の証券総合口座への振込みに加え、資金移動業者口座への賃金の資金移動（以下「口座振込等」という。）を実施する使用者は、次の要件を満たすこと及びその要件に関する事項について労働者に説明することが必要とされている【令4.11.28 基発1128第4号】。

ア 次の事項を記載した書面又は電磁的記録（以下「書面等」という。）により、個々の労働者の同意を得ること

（ア）口座振込等を希望する賃金の範囲及びその金額

（イ）労働者が指定する金融機関店舗名並びに預金又は貯金の種類及び口座番号、労働者が指定する証券会社店舗名及び証券総合口座の口座番号、又は労働者が指定する指定資金移動業者名、資金移動サービスの名称、指定資金移動業者口座の口座番号（アカウントID）及び名義人（その他、指定資金移動業者口座を特定するために必要な情報があればその事項：例えば電話番号等）

（ウ）開始希望時期

※資金移動業者口座への資金移動を行う場合は、労働者が指定する指定資金移動業者に応じ、次の事項も記載する必要がある。

（エ）代替口座として指定する金融機関店舗名、預金若しくは貯金の種類及び口座番号又は代替口座として指定する証券会社店舗名及び証券総合口座の口座番号

イ 事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、ない場合は労働者の過半数を代表する者と、次に掲げる事項を記載した書面等による協定を締結すること

（ア）口座振込等の対象となる労働者の範囲

（イ）口座振込等の対象となる賃金の範囲及びその金額

（ウ）取扱金融機関、取扱証券会社及び取扱指定資金移動業者の範囲

（エ）口座振込等の実施開始時期

ウ 使用者は、口座振込等の対象となっている個々の労働者に対し、所定の賃金支払日に、次に掲げる金額等を記載した賃金の支払に関する計算書を交付すること

（ア）基本給、手当その他賃金の種類ごとにその金額

（イ）源泉徴収税額、労働者が負担すべき社会保険料額等賃金から控除した金額がある場

合には、事項ごとにその金額

(ウ) 口座振込等を行った金額

エ 口座振込等がされた賃金は、所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払出し又は払戻しが可能となっていること。ただし、指定資金移動業者口座への資金移動による場合には、所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに為替取引としての利用（労働者の預貯金口座への出金指図、店舗等における代金支払への充当、第三者への送金指図等）が行い得る状態となっていること及び所定の賃金支払日のうちに賃金の全額が払い出し得る状態となっていることを要すること

オ 取扱金融機関、取扱証券会社及び取扱指定資金移動業者は、金融機関、証券会社又は指定資金移動業者の所在状況等からして 1 行、1 社に限定せず複数とする等労働者の便宜に十分配慮して定めること。ただし、指定資金移動業者口座への賃金の資金移動を行おうとする場合には、預貯金口座への賃金の振込み又は証券総合口座への賃金の払込みを選択できるようにすること

カ 使用者は、指定資金移動業者口座への賃金の資金移動を行おうとする場合には、労働者が指定する口座が賃金支払口座として認められている口座であることを厚生労働省が公表する指定資金移動業者一覧を確認の上、資金移動を行うものとする 等

さらに、指定資金移動業者の指定においては、次の全ての要件を満たす必要があり、厚生労働大臣は指定資金移動業者がこれらの要件を満たさなくなった場合には指定を取り消すことができる。
【規則第 7 条の 2 第 3 項】

ア 口座残高上限額を 100 万円以下に設定又は 100 万円を超えた場合でも速やかに 100 万円以下にするための措置を講じていること

イ 破産等により資金移動業者の債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する債務の全額を速やかに労働者に弁済することを保証する仕組みを有していること

ウ 労働者に対して負担する債務について、当該労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰すことのできない理由により当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること

エ 最後に口座残高が変動した日から少なくとも 10 年は口座残高が有効であること

オ 現金自動支払機(ATM)を利用すること等により口座への資金移動に係る額の受取ができ、かつ、少なくとも毎月 1 回は手数料その他の費用を負担することなく受取ができること。
また、口座への資金移動が 1 円単位でできること

カ 賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること

キ ア～カのほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること

《例外》

ア 法令・労働協約に別段の定めがある場合 **【法第 24 条】**。

イ 退職手当については、労働者の同意を得た場合、上記の方法のほか、a 銀行振出小切手、b 銀行支払保証小切手、c 郵便為替により支払うことができる **【規則第 7 条の 2 第 2 項】**。

☆ 「[資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/shienjigyoku/03_00028.html)」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/shienjigyoku/03_00028.html

(2) 直接払の原則・・・労働者本人に支払うこと。

※労働者の親権者や代理人に支払うことは法第 24 条に違反するが、本人の使用者に対して賃金を支払うことは差し支えない **【昭 63.3.14 基発 150 号、婦発 47 号】**。

※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については、派遣先の使用者が、派遣労働者本人に派遣元の使用者からの賃金を手渡すことだけであれば、直接払いの原則に違反しない【昭 61. 6. 6 基発 333 号】。

(3) **全額払の原則**・・・賃金からの控除や相殺はできず、全額支払うこと。分割払いは不可。

法令に別段の定めのある場合（例：給与所得税の源泉徴収、健康保険料・厚生年金保険料・雇用保険料等の控除）や、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合（組合費、互助会費、財形貯蓄等の控除）においては、その一部を控除することができる【法第 24 条第 1 項】。

(4) **毎月払の原則**・・・月 1 回以上の賃金支払いが原則である。

月 1 回以上であれば、週払いや日払い等も可である。また、年俸制であっても毎月払の原則が適用され、年俸額を 12 で除して 12 分の 1 ずつを支払わなければならない。

(5) **一定期日払の原則**・・・賃金支払日を特定し、一定期日ごとに支払うこと

※「毎月 25 日」、「月の末日」、週給においては「土曜日」など特定の日とすること。

例えば「毎月第 3 木曜日」とすると、月 7 日の範囲で変動するため、このような定め方はできない。また、今月は 10 日、来月は 25 日といった決め方も不可。

※所定の賃金支払日が休日に当たる場合は、就業規則で支払日を繰り上げ（前日に変更）、又は繰り下げる（翌日に変更）旨を規定しておく必要があるが、規定がない場合は、民法第 142 条の規定により翌日が支払日となる。

※例外：臨時に支払われる賃金、賞与、その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（1 か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当等）はその性質上、上記（4）及び（5）は適用除外となる。

【法第 24 条第 2 項、規則第 8 条】

2 賃金との相殺の禁止

労働者の賃金債権に対して、使用者は自らが労働者に対して有する損害賠償債権をもって相殺することは許されない【関西精機事件 最二小判 昭 31. 11. 2】。また、労働者の同意のもとで行う相殺は、その同意が労働者の自由な意思に基づいてなされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限って有効と解されている【日新製鋼事件 最二小判 平 2. 11. 26】。

過払い賃金の清算のための調整的相殺については、「前月分の過払賃金を翌月分で清算する程度は賃金それ自体の計算に関するものであるから、法第 24 条の違反とは認められない」とされている【昭 23. 9. 14 基発 1357 号】。なお、判例では、許されるべき相殺は、過払のあった時期と賃金の清算調整の実を失わない程度に合理的に接着した時期においてなされ、また、あらかじめ労働者にそのことが予告されるとか、その額が多額にわたらないとか、労働者の経済生活の安定を脅かすおそれのない場合でなければならないと示されたものがある【福島県教組事件 最一小判 昭 44. 12. 18】。

また、前借金との相殺について、労働基準法では、使用者は前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺することを禁止している【法第 17 条】が、使用者が労働協約あるいは労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための生活資金を貸し付け、その後この貸付金を賃金から分割控除する場合においても、その貸付の原因、期間、金額、金利の有無等を総合的に判断して、労働することが条件となっていないことが極めて明白な場合には、本条の規定は適用されない【昭 23. 10. 15 基発 1510 号、昭 23. 10. 23 基収 3633 号、昭 63. 3. 14 基発 150 号、婦発 47 号】。

※未納分の社会保険料の賃金からの控除について

通常の社会保険料は法定控除であり全額払いの原則には反しないが、報酬から控除することができるのは前月分の保険料に限られ、未納等の特殊事情により控除できない場合（前月分以外の保険料）は別途求償すべきものとされている【健康保険法第 167 条】【厚生年金法第 84 条】【昭和 2.2.5 保発 112 号】。これは賞与も同様であり、そもそも未納は使用者の責任であり、同意なく未納分が引き去られた場合は、未払賃金として労基署への申告も可能とされている。

3 未払賃金への具体的な対応

賃金が一方的に減額されたり、時間外割増賃金等が支払われない等、未払賃金がある場合、まずは労働契約書や労働条件通知書等を基に未払賃金の額を特定することが必要となる。書面がない場合は、労働契約の締結時に口頭で説明された内容を基に賃金額を算出する。

その上で、使用者に対し未払賃金の支払いを書面で請求し、請求しても使用者が応じない場合は、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に申告すること【法第 104 条】も可能である。また、少額訴訟その他裁判所での手続を採ることなどが考えられる。

使用者に未払賃金の支払いを求める書面を郵送する場合に内容証明郵便を用いる方法もあり、これに配達証明等を組み合わせることで、受取人に確実に到達したことを明らかにすることができる。

なお、裁判においては未払賃金に対し年利 3%（民法上の法定利率）の遅延損害金（退職後は年利 14.6%）【賃金の支払の確保等に関する法律第 6 条】を請求することができる。また、賃金（退職金を除く）請求権の消滅時効は権利を行使できるときから 5 年間である【法第 115 条】が、当面の間は「3 年間」とされている【法附則第 143 条第 3 項】。

《「付加金」について》

未払いの時間外・休日・深夜労働の割増賃金、年次有給休暇中の賃金、解雇予告手当、休業手当の支払いを求める裁判を提起した場合、労働者は違反のあった時から 5 年以内に裁判所に対して未払額と同額の「付加金」の支払を命ずるよう請求することができる【法第 114 条】。

ただし、裁判所は付加金の支払を命ずる場合、裁判で明らかになった事実関係を総合考慮して付加金の額を裁量で決定するため、必ずしも未払額と同額になるとは限らない。また、付加金の支払命令は判決でなければならないため、和解した場合や労働審判においては付加金は発生しない。

付加金の請求権の消滅時効も賃金と同様、権利を行使できるときから 5 年（当面は 3 年）である【法第 114 条、同法附則第 143 条第 2 項】。

4 給与明細書及び所得税の源泉徴収票等について

給与支払者は、所得税法第 183 条の規定に基づき、労働者に給与を支払った場合、給与所得に係る所得税を源泉徴収し、翌月 10 日までに税務署に納める義務があり、また、同法第 190 条の規定に基づき、12 月 31 日時点で在職する労働者に対し、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」や「保険料控除申告書」等を提出させ、年末調整（年間の所得に対する各種控除を踏まえた所得税の精算）を行わなければならない。

労働基準法には給与明細書等の交付について定めはないが、所得税法施行規則第 100 条第 1 項において、給与を支払う者は給与の支払を受ける者に支払明細書を交付しなくてはならないと定められている。したがって、会社には従業員に給与明細書を交付する義務があり、給与を支払う際に交付しなければならない。

また、給与所得に係る源泉徴収票についても、所得税法第 226 条第 1 項において、給与支払者は翌年 1 月 31 日まで（中途退職の場合は退職日から 1 月以内）に受給者及び税務署に対し、源泉徴収票を書面等により交付する義務があると罰則付き（同法第 242 条：1 年以下の懲役（※）または 50 万円以下の罰金）で規定されている。（※）令和 7 年 6 月から「懲役」「禁錮」は「拘禁刑」に一本化される。

《参考1: 給与ファクタリングとは》

- 一般的に「ファクタリング」とは売掛債権の売買取引のことであり、金銭の貸付に該当しないため貸金業登録は不要であるが、近年、「給与の買取り」等をうたって増加している「給与ファクタリング」の場合は、業者が労働者の賃金債権を安く買い取って金銭を交付し、給与支給後に個人を通じて額面どおり資金を回収するため、実質的に貸付と同様の機能を有し「貸金業」に該当する【金融庁監督局総務課金融会社室長による令和2年3月5日付金融庁における一般的な法令解釈に係る書面照会手続き（回答書）】。判例においても、「給与ファクタリング」は実質的に返済の合意がある金銭の交付と同じと判断され、貸金業法が適用される「貸付」に当たるとの判断が示された【貸金業法違反、出資の受入れ、預り金及び金利等の取締りに関する法律違反被告事件 最三小決 令5.2.20】。このため、貸金業法の登録を受けずに上記のスキームを業として行うことは違法である（なお、貸金業法の登録を受けているかどうかは、金融庁の「登録貸金業者情報検索サービス」で検索が可能）。
- また、労働基準法第24条で、賃金は原則、直接労働者に支払わなければならないと規定されているため、ファクタリング業者から賃金債権の譲渡を受けた旨の通知があっても、使用者は賃金全額を労働者に直接支払わなければならないと、業者も使用者に支払いを求めることはできず、労働者個人から資金を回収するほかないこととなる。
- したがって、万一、使用者が業者からの取立てに応じて金員を支払う一方で、労働者に全額の賃金を支払わなかった場合には、直接払い及び全額払いの原則に違反することとなるので注意が必要である。

《参考2：前給制度とは》

- 「前給制度」とは、使用者が特定の前払いサービス提供事業会社と業務提携した上で、前給制度の利用を希望する労働者が当該事業会社に対してその利用を申請すると、会社名義で労働者に対して一部の賃金（前払い分）が支払われるというもので、労働者は所定の給与支給日には前払い分を除いた残額の賃金の支払いを受けることとなる。
- 多くの場合、事業会社は労働者から前払い分の振込手数料を受領するか、使用者からサービス利用料を受領する。
- この仕組み自体は、法第24条第1項に定める直接払いの原則、全額払いの原則には反しないが、使用者が事業会社に賃金の支払いを委託すれば法第24条第1項の義務が免責されるという性質のものではなく、所定の支払期日に賃金の全額が現実に支払われなかった場合には、使用者は同項違反に問われることとなる。厚生労働省は、使用者が第三者による賃金の支払状況を確認する等の措置を講ずること、第三者による労働者に対する支払いが賃金の支払いであることを表示ないし通知すること等が望ましいとしている【令4.2.16「新事業活動に関する確認の求めに対する回答の内容の公表」】。
- また、労使協定を締結することなく、本来使用者が負担すべき賃金の振込手数料を無断で賃金から控除すると、全額払いの原則に違反することとなる。