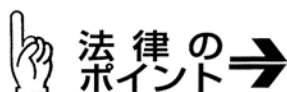


3 賃金支払と一部控除

Q 千円未満の端数が互助会費として天引きされる

A 法令に定めのある場合や控除協定がない限り賃金からの控除はできない



法律のポイント

賃金支払の5原則が定められており、賃金からの一方的な控除は全額払の原則に反し許されない。適法に行うには控除協定の締結が必要である。
(労基法第24条)

解説

賃金支払の5原則と記録の保存

賃金は、①通貨で、②直接本人に、③全額を、④毎月、⑤一定期日に支払わなければならない。これを賃金支払の5原則という(労基法第24条)。

使用者は、賃金台帳などを作成して3年間保存する義務がある(労基法第109条)。

控除とは

ここでいう控除とは、履行期の到来している賃金債権について、その一部を支払わない(縮減する)ことであって、たとえば本人の申し入れに応じて給料の前払(履行済みの債権となる)をし、それを翌月の給料から天引きして支払うことは控除に当たらない。

控除協定

過半数組合(ない場合は過半数代表者)との間で協定を締結した場合のみ、賃金からの控除ができる。この場合、控除の対象となる項目を具体的に明記する必要がある。

口座振込

個々の労働者の同意が必要である。退職手当についても、本人の同意の下で口座振込・小切手払が認められている。

代理人・使者への支払い

労働者が委任したとしても「代理人」への支払は許されない(代理人が労働者の債権者の場合が想定される)。しかし、本人が病気で出社できない場合などで家族が「使者」として受領することはできる。

現物給与

労働協約による定めを要する。また、その評価額を労働協約中に定めるとともに、平均賃金に含めることが必要となる。