

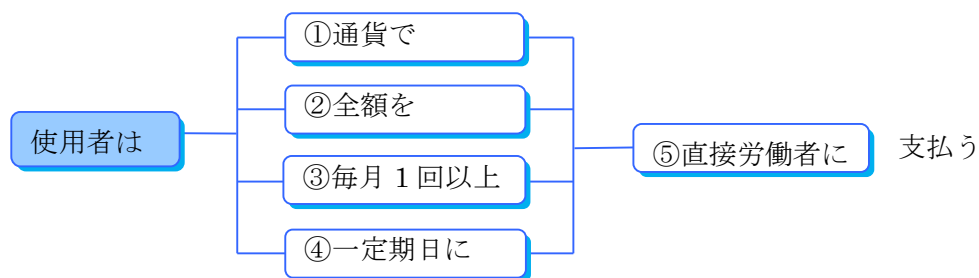
賃金の支払（法第24条）

賃金は、通貨で、全額を、労働者に直接、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければならない。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、労働者の過半数で組織する労働組合か、労働者の過半数を代表する者との労使協定が必要です。

また、一定の要件（①労働者の同意を得ること、②労働者の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）を満たせば、金融機関への振込みにより支払うことができます（証券会社の一定の要件を満たす預り金に該当する証券総合口座への賃金の払込みも可能です。）。

なお、退職手当については、労働者の同意条件に、①銀行振出小切手、②銀行支払保証小切手、③郵便為替により支払うことができます。

■賃金の支払の5原則



■例外

- ① 通貨以外のものの支給が認められる場合 …法令・労働協約に現物支給の定めがある場合
- ② 賃金控除が認められる場合 …法令（公租公課）、労使協定による場合
- ③ 毎月1回以上、一定期日払でなくてよい場合 …臨時に支給される賃金、賞与、査定期間が1か月を超える場合の精勤手当・能率手当等

◇給与明細書（所得税法第231条）

労働基準法には、給与明細書を必ず渡さなければいけないという決まりはありませんが、所得税法において、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ます。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」交付しなければいけません。