

賃金である。

## II 賃金の支払原則

### 1 賃金後払いの原則

賃金は、原則として後払いのルールに服する。

民法第 624 条が、「労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない」とし、労基法第 25 条も、「使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない」と規定するところからも明らかである。

### 2 労働基準法の賃金支払原則

労働基準法第 24 条は、賃金の支払に関して、「①通貨で、②直接労働者に、③その全額を、④毎月一回以上一定の期日を定めて」支払わなければならないと規定している。

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。

#### ① 通貨払の原則

賃金は、通貨で支払わなければならない（法 24 条 1 項本文）。通貨とは、日本銀行が発行する銀行券であるが、外国通貨は含まない。小切手による支払いも通貨でないから違法となる。

通貨払には、例外があり、法令（未定）、労働協約に別段の定めがある場合のほか、「厚生労働省令で定める方法」として、昭和 62 年改正で、労働者の同意がある場合における「退職手当の銀行小切手又は郵便為替による支払」、「賃金の口座振込」が認められている（労基則 7 条の 2）。

#### ② 直接払の原則

賃金は、直接労働者に支払わなければならない（法 24 条 1 項本文）。賃金の（職業仲介人、親等による）中間搾取を排する趣旨である。代理人へ

の支払は無効とされ、未成年者には独立した賃金請求権が認められている（法第 59 条）。賃金債権の譲渡(\*1)があった場合でも、譲受人への支払は直接払違反である（昭 43. 3. 12 最高裁三小「小倉電話局事件」(\*2)）。一方、国税徴収法や民事執行法に基づく差押に使用者が従うことは本条違反にはならない。

使者への支払は可であるが、使者と解されるためには、（本人が疾病にかかりまたは災害を受けた場合などにおいて本人と同一生計にある者を使者に立てる等のように）実質において、本人に支払うのと同一の効果が生じるものであることが必要である。

【編注】

(\*1) 賃金債権の譲渡自体を無効と解すべき根拠はない（民 466 条 1 項、昭 43. 3. 12 最高裁三小「小倉電話局事件」）

(\*2) 「労働者が賃金の支払いを受ける前に賃金債権を他に譲渡した場合においても、その支払についてはなお同条（労基法第 24 条）が適用され、使用者は直接労働者に対して支払わなければならない、したがって、右賃金債権の譲受人は、自ら使用者に対してその支払を求めることは許されないものと解するのが相当である。」（前同最高裁判決）

### ③ 全額払の原則

賃金は、その全額を支払わなければならない（法 24 条 1 項本文）。

賃金全額払の原則であるが、法律に別段の定めがある場合（源泉徴収、社会保険料の控除、財形貯蓄の控除等）又は事業場に賃金控除の労使協定が締結され控除対象とされている場合は、例外として、賃金の一部を控除して支払うことができる。

使用者が、労働者の業務の懈怠や背任を理由に損害賠償請求権を主張し、これを自動債権として賃金との「相殺」を行うといった行為が許されるかであるが、賃金全額払の原則は、相殺禁止の趣旨を包含するものであり、「相殺」も控除の一種として許されない（昭 31. 11. 2 最高裁二小「関西精機事件」、昭 36. 5. 31 最高裁大法廷「日本勧業経済会事件」）とする見解が通説である。

一方、使用者が労働者に対して有する債権と賃金の「相殺」が、労働者の同意を得て行なわれる場合は、それが、労働者の自由意思に基づくもの