

## 第4章 賃金

### 1 賃金とは（労基法11条、15条、89条）

賃金とは、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。

退職金、見舞金、祝金などは労働協約、就業規則、労働契約などによって、支給条件が明確になっていれば賃金といえます。

使用者は、労働契約を結ぶとき、賃金の額や支払方法などを書面で労働者に明示しなければなりません(P11参照)。

また、就業規則にも賃金に関して必ず記載しなければなりません。

#### (1) 男女同一の原則（労基法4条）

女性であることを理由に、賃金体系、支払方法などについて差別的取扱いをすることは禁止されています。

性別による賃金の差別的取扱いかどうかの判断は、仕事の内容、能率、技能なども含めて総合的に判断しなければなりません。

#### (2) 同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法8条、労働者派遣法30条の3）

同一企業の正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差は禁止されています。

## 2 賃金の支払い原則

賃金は労働者にとって生活の糧です。

そこで、労働基準法では、賃金が確実に労働者の手に渡るように、賃金の支払い方法について、次の5つの原則等を定めています。

### (1) 賃金支払いの5原則（労基法24条）

#### ア 通貨（現金）払いの原則

使用者は、賃金を通貨で支払わなければなりません。ただし、法令又は労働協約で特に定めがある場合は、通貨以外で支払うことができます。