

使用者が一方的に、天引きできるのか？

賠償金や
貸付金を

給与から回収する際の解決手段



先日、売上金の着服が発覚し、不正を認めた社員から回収したいが、給与と相殺しても問題はないのかという相談がありました。残念ながら、使用者側から一方的に相殺することはできません。面倒であってもいちいち請求するという迂遠な方法をとらなければならないのが原則です。これは社員から返済金を回収する場合も同じ。では、どうしたら債権や費用をうまく回収できるのか、これが今月のテーマです。

賃金相殺の禁止とその例外

使用者が、一方的に給与から天引き(以下、控除)することができないとする根拠は、労働基準法(以下、労基法)の第24条にあります。「賃金はその全額を支払わなければならない」とうたわれており、賃金全額払いの原則といえます。賃金は生活の糧であり確実に受領させなければならない、一方的相殺を認めてしまうと労働者の足止めにつながりかねない、というのがその主旨です。

賃金つまり月給、賞与、退職金はその全額を支払うのが大原則といいいながらも、実は2つの例外があります。

法令に別段の定めがある場合

所得税、住民税の源泉徴収、社会保険料等の公益上不可欠なもの、財形貯蓄金そして労基法で定められた減給制裁金です。これらを控除するのに労働者の同意は要りません。

労使協定がある場合

以外については、事業場ごとに(企業単位ではない!）、労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結する必要があります。労基法では記載項目を規定していないものの、少なくとも以下の事項を記載しておくことが望まれます。

・控除の対象となる具体的項目を列挙する

例えば----- 購買代金、社宅料、組合費、損害賠償金、貸付金の返済、食費など

・控除の対象となる賃金の種類を挙げる

例えば----- 月例給与からのみ控除するのか、賞与からも控除するのか、場合によっては退職金からも控除するのか

時間外勤務協定(36協定)と異なり、監督署への届出は不要

有効期間が1年以内で、かつ自動更新も認められないとする36協定とは異なり、有効期間には厳格な制限はなし(3年程度なら可)、自動更新も可

協定があればいくらでも控除できるのか？

これを読まれると、ひとまず労使協定を結んでおこうか、という気にはなりましょう。そして次なる疑問として、協定があれば、いくらでも控除できるのか？つまり控除額には限度があるのかという点に突き当たります。例えば、給与の額を上回る使い込みだと、給与の全額を控除しても足りないこともあり、重要な問題です。

法的には、賃金の何%までといった限度額はありません。通達でも「控除するのが賃金の一部である限り、控除額の限度はない」(昭 29.12.23 基収 6185 号)とされています。

労基法違反と私法上の制限 -

しかしながら、労基法上は規制がなくても、民事執行法第152条により、次のような私法上の制限を受けます。これによると、賃金の額面額から税金等を控除した手取りベースの4分の1(ただし、退職金を除く賃金の手取額が44万円を超えるときは、33万円を控除した額)については、使用者側からは控除できません。

わかりやすくするため、社員の立場で説明します。例えば、月の手取額が40万円の人だと4分の3に当たる30万円までは受け取る権利がありますが、50万円の人だと受け取る権利があるのは、4分の3よりも少ない33万円となります。この限度を超えて控除するのは、労基法の問題ではないため、監督署から是正を求められることはないにしても、民事上は無効です。

私法上の制限とは？	相手側から異議を唱えられた場合に、無効となるかどうかの話。逆に言えば、異議がなければ問題なし。つまり当事者同士が合意していれば第三者からとやかく言われる筋合いはない。
労基法に抵触すると...	法違反なので、監督署から是正を求められ、是正しないでいると罰則を受けるとの話。仮に当事者同士が合意していたとしても、強行法規に触れ、無効とされることもある。

- 第三者が絡む場合は要注意 -

以上を踏まえすと、賃金控除協定があり、かつ当事者同士が合意していればいくらでも控除できる、という結論になりそうですが、次のように第三者が絡む場合は注意が必要です。

差し押さえの場合

消費者金融等の第三者が社員の給与を、(裁判上)差し押えた場合には、社員から支払を求められようと支払は禁物です。当該第三者に支払うか、それがいやなら法務局に供託せざるを得ません。(民事執行法第155条、昭 25.8.4 基収 1995 号)

他に債権者がいる場合

社員に対する債権者が複数おり、かつ支払い不能な状況下で、会社が自分の債権相当額を控除するのは、他の債権者から詐害行為(=債務者が債権者を害する行為)に当たるとして取り消されることもあります(民法第424条)。さらに社員が強制執行の申し立てを受けていると、強制執行妨害罪(刑法第96条の2)として刑事事件にもなりかねません。

合意があったときの相殺の可否

こうした多少の規制があるにせよ、賃金控除協定があるのとないのとでは大違いですが、適正な協定が備わっている事業場はむしろ少数派。理由としては、まずこうした協定があまり知られていないことがあります。次に協定があっても(協定の当事者である)労働者過半数代表者の選出手続や合意が形式的で、イザというときには協定の効力に疑問があるケースも多々あります。そうなるとう大部分の事業場では、協定がないことを前提に賃金の控除の可否を検討しなければとまらないというのが現実です。

その場合に、よく引き合いに出されるのが相殺契約です。これは使用者から個々の社員に対して相殺を申し入れ、社員同意のもと相殺することを指します。

これを規制する法律はありませんが、判例により考え方は確立しています。それによると労働者の「自由な意思に基づくものであることが明確であること」が要件とされており、その判断は「厳格かつ慎重に行われなければならない」(平 2.11.26 最高裁 日新製鋼事件)とされています。また下級審の判決によるものですが、在職中であれば、自由意志が欲圧されている可能性が高いので相殺契約の効力は認められにくい。離職に際しての合意は、抑制された意思によるとは考えにくいので認められやすい、という考え方も参考になります。

反対に、社員から面倒くさいので請求されるよりは給与と相殺して欲しいと申し入れを受けたときはどうでしょうか？ その場合は自由な意思に基づくことは明白なので(前述の差し押さえや詐害行為等の問題がない限り)相殺は可能です。社員の自由な意思である限り、限度額についても制限はありません。

過払い給与と調整的相殺

ところで、賃金の控除を要する場面としてもっとも多いのはどんな場面でしょうか？

損害賠償金の請求、貸付金の返済が切迫するような事態はそう多くはありません。むしろ日常的に起きるのは、過払いした賃金を、後の給与で調整する場合です。代表的なものとしては、欠勤控除を失念したとか、昇給額を過大に計上したとか、年末調整の計算ミス等があります。大なり小なり給与計算にはつきものといっても過言ではありません。

こうしたものは、調整的相殺といわれ、労使協定がなくても一般的には全額払いの原則に反しないと解されます。ただし調整的相殺が適法とされるには判例(昭 44.12.18最高裁/福島県教組事件)により、以下の点を配慮すべきとされています。

- ・過払いの時期と精算の時期が近いこと。翌月はともかくとして2~3か月が限度
- ・事前に予告するとか、多額にならないとか、要は生活の安定を脅かさない程度であること

使用者から一方的に控除するには、少なくとも労使協定が必要

労使協定があっても、相手の同意なく所定の限度額を超えて控除することはできない

同意があっても裁判上の差し押さえや債権者が他にいる場合には、安易な控除は禁物

労使協定がなければ、個別の同意を得る手もあるが、その要件は厳格

給与の過誤払いを控除する場合は精算時期、方法、金額にもよるが協定や同意は不要

協定等がないときの回収手段

第三者から会費の回収を依頼されたが…



当社の社員で共済会という社員の有志会の会費を長年にわたり滞納しているものがあります。この滞納部分を給与で控除、徴収することはできないか、と共済会の幹事から依頼されました。因みに当職場には賃金控除協定がないので、一方的に会費は控除できないので窮しております。

請求するための根拠が必要

共済会と会社とは別の団体です。したがって会社がその会費を徴収する義務も権利もありません。それでも任意に徴収すると、請求するための何らかの根拠が必要です。

一つは、会社の債権として請求する方法があります。それには債権譲渡の手続きをとる必要があります。手順としては…

共済会が会社に請求権を譲渡する、その対価として会社が共済会に滞納相当額を支払うことを約束する。以上の契約が成立したこと、つまり債権者が共済会から会社へ変わったことを本人に通知する。という流れになります。もう一つはこのような面倒なことをせず、共済会が会社に回収を委任し、会社が代理人として回収する方法です。これならば委任状だけで済みます。



相殺形式によらず、回収を図る

仮に請求する根拠を得たとしても、そのことと給与と相殺できるかということとは別問題です。協定がなく、かつ本人の明確な同意をとれるかも不明であれば、別途請求を余儀なくされます。

そのため発想を転換してみましょう。何も相殺という形式に拘る必要はありません。要は回収できればよいわけです。そこで当月の給与だけは銀行振り込みではなく、現金で手渡しはどうか、本人とひざ詰め談判をし、いったん給与の全額を手渡し、同意を得たら返す刀で返済の全部または一部を返してもらうのです。傍から見るとテーブルの上でおカネが行ったり、来たりするわけですが、厳密には相殺ではないので、協定の有無は問われません。

それでも本人が支払いを待ってくれ！といわれたら、強制はできません。しかしながら、現金を目の前にして折衝するわけですから、電話や手紙でチマチマとやりとりするよりは遥かに実効性があります。

難があるとすれば、使用者が勝手に銀行振り込みから現金払いに変えられるのかという点です。少なくとも、就業規則にその旨を規定しておく必要があります。規定の仕方としては、いつでも現金払いにできるというのではなく、一定額以上の債権があるとき、相当期間支払いが滞ったとき等、事理明白で、かつやむを得ない事情があるときに限る等の合理的な要件がないと効力が否定されるおそれがあります。さらに忘れてはならないのは、現金の支払い場所は本社または所属事業場と規定することです。それがないと現金は本人の自宅に持参すべきと解釈されてしまいます。