

賃金全額払の原則

労務カウンシル

- ▶ **賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。**ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。（労働基準法24条1項）

「使用者は、賃金の全額を支払わなければならない、賃金の一部を控除して支払うことは許されない（労基24条1項）。その趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、労働者に賃金全額を確実に受領させることによってその経済生活の安定を図ることにある。賃金の所得保障としての意義を反映した規律である。」
（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』264-265頁〔有斐閣,2016年〕）

「労働基準法24条1項は、賃金は原則としてその全額を支払わなければならない旨を規定し、これによれば、賃金債権に対しては損害賠償債権をもって相殺をすることも許されないと解するのが相当である。

…Xの本訴請求は…賃金の支払を求めるものと解されるにかかわらず、原判決は、Xがその主張の債権を有する事実を確定しながら、YのXに対する…損害賠償債権による相殺の抗弁を容れて、Xの本訴請求を排斥した。…整理手当は賃金に外ならないと解せられるにかかわらず、原判決がその金額を確定することなく、漫然右債権の全額につきYの…損害賠償債権による相殺の意思表示を有効と認め、これにより右債権は消滅したものと判断したのは、法律の適用を誤った結果審理不盡理由不備の違法を犯したものとなさざるをえない。」

（関西精機事件-最2小判昭31.11.2 裁判所HP
http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=57489）

「労働者の賃金は、労働者の生活を支える重要な財源で、日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受領させ、その生活に不安のないようにすることは、労働政策の上から極めて必要なことであり、労働基準法24条1項が、賃金は同項但書の場合を除きその全額を直接労働者に支払わねばならない旨を規定しているのも、右にのべた趣旨を、その法意とするものというべきである。しからば同条項は、労働者の賃金債権に対しては、使用者は、使用者が労働者に対して有する債権をもって相殺することは許されないと趣旨を包含するものと解するのが相当である。このことは、その債権が不法行為を原因としたものであっても変わりはない。（論旨引用の当裁判所第2小法廷判決は、使用者が、債務不履行を原因とする損害賠償請求権をもって、労働者の賃金債権に対し相殺することを得るや否やに関するものであるが、これを許さない旨を判示した同判決の判断は正当である。）」

（日本勧業経済会事件-最大判昭36.5.31裁判所HP
http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=57713）

「判例は、使用者が労働者の債務不履行（職務懈怠）に基づく損害賠償請求権を自働債権として主張した事案と、労働者の不法行為（背任）に基づく損害賠償請求権を自働債権として主張した事案の双方について、全額払原則の前記趣旨を援用して相殺禁止を判示し、通説もこれを支持している。

これに対して学説では、労働者が使い込みや横領をした場合にまで相殺できないことは不合理と述べ、全額払原則は賃金の天引きを禁止するだけで、相殺を禁止していないと説く適法説がある。たしかに、横領が事実の場合は、相殺の禁止は使用者にとって不公平となるが（横領した労働者が「高飛び」した場合など）、逆に横領が事実でなく、労働者に責任がない場合も、労働者は改めて賃金請求訴訟を起こさなければならなくなる。このような訴訟提起のリスクを考えると、より資力のある使用者にリスクを負担してもらう（賃金を支払った上、損害賠償請求訴訟を提起する）方が公平であり、労働者の所得保障という全額払の原則の趣旨に適合する解釈といえる。通説・判例が妥当といえよう。」（土田道夫『労働契約法〔第2版〕』266頁〔有斐閣,2016年〕）

「使用者が労働者に対して有する債権を、労働者の有する賃金債権を受働債権として相殺し、その額について支払わない場合（例えば、企業の備品を壊した労働者に対して使用者が損害賠償請求権を有しており、この債権と賃金債権を相殺する場合）、全額払い原則違反となるか。

この点、学説には全額払い原則は相殺禁止までは含んでいない（相殺は許される）とする少数説もある。しかし、判例、通説は相殺も賃金の控除に当たり、全額払い原則違反となると解している。少数説によると、使用者が労働者に対して有すると主張する自働債権（例えば、不法行為による損害賠償請求権）の存在・額について労働者が争っている場合も、使用者は一方的に相殺可能であり、労働者が訴訟を提起して相殺された賃金額を訴求しなければならないことになる。全額払い原則には、かかる負担を労働者に負わせずに、労働者の生活を支える賃金を確実に受領させようとする趣旨が含まれていると解すべきであろう。したがって、通説の見解が妥当である。」

（荒木尚志『労働法〔第3版〕』139頁〔有斐閣,2016〕）

「賃金全額払原則が相殺禁止を含むとの見解は、学説上も通説であるが、同原則は預り金、社内預金などの天引きの禁止のみで相殺禁止までを含まない、との反対説もある。そしてその論拠として、労基法は、賃金債権の相殺については前借金との相殺のみを禁止し（17条）、その他は民事訴訟法（現在では民執152条）上の差押え制限（これが民法510条により相殺制限となる）に委ねたはずであること、また通説・判例によれば、労働者が使込みをして辞める場合にも、使用者は退職金から使込み金を差し引けないこととなり著しく不合理であることを指摘する。たしかに賃金債権の相殺の取扱いに関する労基法の立法趣旨は、同学説の指摘するとおりのようであり、また使込み金との相殺不能も通説の弱点といえる（船員35条参照）。しかし、相殺禁止が全額払の原則に含まれていないとすると、使用者は労働者に責任ありと信じる損害金について、労働者が責任なしと主張している場合でも一方的に相殺ができることとなる（労働者の方が相殺された賃金額の請求の訴えを起こさなければならなくなる）ので、私は通説・判例を支持する。」

（菅野和夫『労働法〔第11版〕』436頁〔弘文堂,2016年〕）