

全額払いの原則と合意による相殺一日新製鋼事件

最高裁平成2年11月26日第二小法廷判決

(昭和63年(オ)第4号：退職金請求、同請求参加事件)

(民集44巻8号1085頁、判時1392号149頁、労判584号6頁)

#### <事実の概要>

Y<sub>2</sub> (参加人、被上告人) は、Y<sub>1</sub> 社 (被告、控訴人、被上告人) に雇用されている際に、元利均等分割償還、退職した場合には残金一括償還の約定で Y<sub>1</sub> 社等から借入れを行った。その後 Y<sub>2</sub> はいわゆるサラ金に多額の負債を負い破産申し立てする状態になったため、Y<sub>1</sub> 社に対し退職を申し出るとともに、Y<sub>1</sub> 社等からの借入金の残債務を退職金、給与等によって返済する手続きを執るよう依頼し、Y<sub>1</sub> 社はこれを了承した。Y<sub>1</sub> 社には、退職金、給与等から一括返済に要する金額を控除して返済に充てる旨を定めた労使協定は締結されておらず、個別同意を得て返済手続も Y<sub>1</sub> 社に一任させる取り扱いが慣行であったため、退職届を受理するとともに、本件についても委任状の提出を受けた。清算処理を行い、過払賃金の調整的控除も行った結果、退職金、給与等の残金として1万6559円が支払われ、Y<sub>2</sub> も異議なく受領した。その後 Y<sub>2</sub> は破産宣告を受け、破産管財人に選任された X (原告、被控訴人、上告人) が、委任状等による Y<sub>2</sub> の意思表示は、退職せざるを得ない状況下のものであり完全な自由意思に基づくものではなく全額払原則に違反する、仮に完全に自由な意思表示に基づくものであったとしても、他の破産債権者を害することを知っていたので否認する等の理由で、Y<sub>1</sub> 社に対し退職金、給与等の全額約440万円等の支払いを求めた。

1審判決 (大阪地判昭和61・3・31民集44巻8号1110頁) は、労働者の同意を得て相殺により賃金を控除することは、労働者の完全な自由意思に基づくものである限り全額払原則によって禁止されるものではないとしつつ、他の一般債権者を害することになることを十分認識していたとして否認を認めた。そこで Y<sub>1</sub> 社が控訴し、Y<sub>2</sub> も退職金等の約4分の3が自らに属するとして訴訟参加した。それに対し原審判決 (大阪高判昭和62・9・29民集44巻8号1127頁) は、相殺の有効性については1審判断を維持しつつも、Y<sub>1</sub> 社の請求権は Y<sub>2</sub> の意思表示とはかかわりなく発生しているので否認しえないとして、原判決を破棄した。

#### <判旨>

上告棄却。

「労働基準法（昭和 62 年法律第 99 号による改正前のもの。）24 条 1 項本文の定めるいわゆる賃金全額払の原則の趣旨とするところは、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図ろうとするものというべきであるから、使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含するものであるが、労働者がその自由な意思に基づき右相殺に同意した場合においては、右同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、右同意を得てした相殺は右規定に違反するものとはいえないものと解するのが相当である。（最高裁昭和 44 年（オ）第 1073 号同 48 年 1 月 19 日第二小法廷判決・民集 27 卷 1 号 27 頁参照）。もっとも、右全額払の原則の趣旨にかんがみると、右同意が労働者の自由な意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行わなければならないことはいままでもないところである。」

<解説>

労基法 24 条は、使用者に対して、賃金の通貨払い、直接払い、全額払い、定期払いを罰則付きで義務付けている。全額払原則は、労働者に賃金の全額を確実に受領させて労働者の保護をはかろうとするものであり、控除した賃金を使用者が手元に置くことによる労働者の足止め策を防止するものである。例外として同条 1 項は、法令に別段の定めまたは労使協定のある場合に賃金の控除を認めている。これは、公益上の必要があるもの及び社宅料や購買代金等の事理明白なものについてのみ例外を認める趣旨であると説明されている（昭 27.9.20 基発 675 号、平 11.3.31.基発 168 号）。ILO95 号条約（日本は未批准）5 条が、例外を認める場合を法令・労働協約・仲裁裁定に別段の規定ある場合としていることと比較すると、（労働協約の性質を有しない）労使協定による場合には事理明白なものに限られるべきものであった。また労使協定の直接の効力は使用者に対する免罰であり、労働者との関係において支払いを控除するためには正当な根拠が必要となる。他方で、同条約は、関係労働者の同意がある場合にも例外を認めているのに対して、労基法 24 条にはその明文規定がない。

## 1 判例の展開

労基法 24 条で禁止される「控除」に「相殺」が含まれるかにつき最高裁はまず、使用者が労働者に対して有する損害賠償請求権を自働債権とし、労働者の賃金債権を受働債権とする相殺は許されないと解した（日本勧業経済会事件・最大判昭和 36・5・31

民集 15 卷 5 号 1482 頁、関西精機事件・最二小判昭和 31・11・2 民集 10 卷 11 号 1413 頁)。しかし、賃金過払いによる不当利得返還請求権を自働債権とする相殺は適正な賃金額を支払う手段であり禁止されていないとした。ただし、精算調整の実を失わない程度に合理的に密着した時期においてなされ、労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれのない場合でなければならないとしている(福島県教組事件・最一小判昭和 44・12・18 民集 23 卷 12 号 2495 頁)。次に労働者の同意による相殺が問題となるが、本判決はシンガー・ソーイング・メシオン事件判決(以下、シンガー事件判決)を参照し相殺を是認した。

シンガー事件判決は、労働者が退職に際しみずから退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合にその意思表示の効力を否定できない、ただし労働者の自由な意思に基づくものであることが明確でなければならないと判断している。色川裁判官の反対意見が付されており、相殺の合意または使用者からの要請ないし働きかけによる放棄については、使用者の勢威によって抑圧されたものでなく、労働者の真に自由なる意思に出た場合にかぎって、その効力が認められるべきであると述べられている(最二小判昭和 48・1・19 民集 27 卷 1 号 27 頁)。シンガー事件判決はその後、在職時に既発生の賃金債権の放棄を認める判決で参照されることになる(北海道国際航空事件・最一小判平成 15・12・18 労判 866 号 14 頁)。ここでは、異議を述べずに減額された賃金を受け取ったことだけでは合意があったとはいえないとしており、シンガー事件判決と比較して、放棄の意思表示と自由な意思表示を別個の要件事実として使用者に立証責任を負わせることを明確にし(山川隆一・ジュリ 1297 号 162 頁)、自由意思の判断が厳格になされたと評価されている(沼田雅之・労旬 1601 号 24 頁)。

シンガー事件判決ならびに本判決は、賃金減額への合意が問題となる判決においても参照される(アーク証券事件・東京地判平成 12・1・31 判時 1718 号 137 頁、更正会社三井埠頭事件・東京高判平成 12・12・27 労判 809 号 82 頁)。ただしここでは、異議を述べなかつただけでは自由意思による放棄とはいえないと判断した。本判決を参照しているのは、自由意思の認定が「厳格かつ慎重に行われなければならない」ことを示すためと考えられ、この点は「妥当である」と評価されている(西谷敏『労働法』[2008] 171 頁)。しかし一方で、本来は労働条件変更の合意の事案として検討すべきであり、将来にわたる債権放棄と解釈される場合には、一回的な債権放棄の場合よりも厳格な審査が要請されると主張されている(荒木尚志・ジュリ 1239 号 161 頁)。

さらに進んで、就業規則による退職金の不利益変更への同意を、労働条件が個別合意によって変更できるものと同様であると解されている。ただし労働者の同意の有無は、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為

が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものとして本判決が参照されている（山梨県民信用組合事件・最二小判平成 28・2・19 民集 70 卷 2 号 123 頁）。この判断は、同意さえあれば、いかなる契約内容でも、さらには就業規則さえも、どのようにも変更できるという、一方当事者の優位に支配される原初的な労働契約の役割を招いていると批判されている（野田進・労旬 1862 号 29 頁）。本判決は、さらには通貨払原則の例外を認めるためにも参照されることになっている（リーマン・ブラザーズ証券事件・東京地判平成 24・4・10 労判 1055 号 8 頁）。

## 2 労働者の同意にもとづく相殺

本判決を支持する見解もみられる。それが現実的であり労働者の同意により違法性が阻却される（小西國友『労働法の基本問題<第 2 版>』[2000]157 頁）、福利厚生制度は労働者の経済生活充実に資するものであり全額払い原則による相殺の規制は必ずしも強行的な規制ではなく柔軟な解釈が可能である（水町勇一郎・法協 109 号 479 頁）とされる。しかし否定的に解する見解も多い。労働者の同意があっても使用者の法違反が成立するのが強行法規としての帰結であり、例外は集团的合意があつて初めて認められる（菅野和夫『労働法<第 11 版>』[2016]437 頁）とする見解が代表的である。

労働者の自由意思による放棄についても労基法 24 条違反であるとする見解がある。一方的放棄といつても何らかの使用上との関係は発生しているのであるから、事実上自由な意思であったとはいえないことが多い（西川達雄「賃金支払方法」日本労働法学会編『現代労働法講座 11 巻』[1983] 28 頁）、労使協定の締結という労使自治によるサポートがあつてはじめて、自由な同意が実質的に保障されるとするのが労基法の立場である（藤原稔弘「賃金」毛塚勝利ほか編『アクチュアル労働法』[2014] 129 頁）と述べる。しかし多数の見解は自由意思による放棄の可能性を承認する。自由な意思を十分にもちうる立場にある労働者も考えられる（金子征史「賃金に関する立法的規制の目的と手段」『講座 21 世紀の労働法(5)賃金と労働時間』[2000] 44 頁）、賃金の確実な入手を確保する法の趣旨に反しない（本多淳亮・本百選<第 3 版>108 頁）と理由づけられている。

学説では労働者の自由な意思による相殺と放棄の場合とを区別する見解が見られる。それは、使用者の行為が介在せずに労働者が債権を放棄する行為を無効とすることは労基法の性格からして困難である（荒木尚志『労働法<第 2 版>』[2013]128 頁）からとされる。しかし、放棄には使用者の関与がなく相殺にはそれがあるとは一概には言えないし、相殺には労働者にとって反対債権が消滅するという意味で利益となる側面もあるのに対して、放棄にはそれがなく保護の必要性が高いとも言える。やはり両者を区別することなく、いずれの場合も労使協定等の労基法 24 条 1 項の要件が充足されるべきであろう。

### 3 自由意思の認定基準

本判決は、①依頼と委任状作成に強要の事情はなく清算処理終了後にも異議がなかったこと、②抵当権設定はされず低利かつ長期の分割弁済約定である等労働者の利益になっていたこと、③退職金による返済の約定を十分認識していたことから自由意思である合理的理由が客観的に存在していたと判断した。労働者の主観的要素と客観的要素から判断されていると解説されている（水町勇一郎・本百選<第6版>85頁）。しかし、①を吟味する意義は③があるならばどこにあるか疑問、②があるからといって優先弁済したい意思にはつながらないし足止めという企業利益の側面もあると批判され（遠藤隆久・学会誌労働法 78号 121頁）、③につき、借入時に合意しない限り借り入れ自体が不可能である（道幸哲也・法セ 446号 147頁）として自由意思への疑問も呈されている。

賃金減額にかかわって労働者の自由意思が問題となる事例が拡大している（山川隆一「労働条件変更における同意の認定」『労働法学の展望』[2013]257頁）。やはり、労使協定等によって労働者集団が関与することが必要であり、そのうえでの自由意思の探求でなければならない。自由意思の認定にあたってはとりわけ、労働者の従属性、相殺によって得られる対価、労働者の生活保障、の観点が重要となる。自由意思とは市民法的なそれではなく、「従属性が完全に払拭された労働法上の自由意思」（阿久沢亀夫・法学研究 46巻 6号 109頁）を探求するべきであろう。

<参考文献>

本文に掲げたもの