

全額払いの原則と調整的相殺——福島県教組事件

最高裁昭和 44 年 12 月 18 日第一小法廷判決

(昭和 40 年(行ツ)第 92 号：給与支払請求事件)

(民集 23 卷 12 号 2495 頁、判時 591 号 3 頁、判タ 244 号 124 頁)

<事実の概要>

X(原告、被控訴人・控訴人、上告人)は、福島県下の公立学校教職員であったが、昭和 33 年 9 月に、勤務評定反対のための組合運動として一定時間職場を離脱した(その適法性についての主張は争点単純化のため X により撤回された)。Y(被告、控訴人・被控訴人・被上告人)は、参加者が数百名に及び減額事務が間に合わなかったことを理由として、欠勤分の減額をしないまま、給料と暫定手当(以下、給与)を 9 月に、年二回支払われるうちの後期分の勤勉手当を 12 月にそれぞれ全額支給した。ところが、欠勤から約 4 ヶ月経過した翌年 1 月になってはじめて、Y は欠勤分の給与と勤勉手当が過払いであるとして X らに返納を求め、応じなければ翌月分給与から減額する旨を通知し、2 月分ないし 3 月分給与から減額した。減額分はおおむね給与の 7~8%であったが、多い者は 10%を超え、中には 20%弱に及ぶ者もいた。しかし、労働基準法 24 条に定める全額払原則の例外として控除が認められるための要件である法令の定めは判決により存在しないと判断され、労使協定もなかった。

それに対して X が、減額は労基法 24 条に違反するとして減額分等を請求したところ、第一審(福島地判昭和 38・3・25 民集 23 卷 12 号 2503 頁)は、調整的相殺は認められるが、過払いの生じた月に接着した期間に返還請求または予告した場合に限られるとして、予告が 4 か月経過後であった過払給与の減額を違法と判断し、翌月に予告したことになる勤続手当についての減額のみ認めると判決した。結果として、認められた減額は給与の 4%程度となった。そこで X と Y の双方が自らの敗訴部分について控訴した。原審(仙台高判昭和 40・7・14 民集 23 卷 12 号 2513 頁)は、調整的相殺とは差し引かれた時点で賃金全額が支払われたことになり、減額も賃金の 4 分の 1 未満であれば可能であるとしたが、本件については控訴を棄却したため、X のみ上告した。

<判旨>

上告棄却。

「(労基法 24 条 1 項)の法意は、労働者の賃金はそ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が労働政策上から極めて必要であるとするにあると認められ、従つて、右規定は、一般的には、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つて相殺することは許されないとの趣旨をも包含すると解せられる。」

「しかし、賃金支払事務においては、一定期間の賃金はその期間の満了前に支払われることとされている場合には、支払日後、期間満了前に減額事由が生じたときまたは、減額事由

が賃金の支払日に接着して生じたこと等によるやむをえない減額不能または計算未了となることがあり、あるいは賃金計算における過誤、違算等により、賃金の過払が生ずることのあることは避けがたいところであり、このような場合、これを精算ないし調整するため、後に支払われるべき賃金から控除できるとすることは、右のような賃金支払事務における実情に徴し合理的理由があるといいうるのみならず、労働者にとつても、このような控除をしても、賃金と関係のない他の債権を自働債権とする相殺の場合とは趣を異にし、実質的にみれば、本来支払われるべき賃金は、その全額の支払を受けた結果となるのである。このような事情と前記二四条一項の法意とを併せ考えれば、適正な賃金の額を支払うための手段たる相殺は、同項但書によって除外される場合にあたらなくても、その行使の時期、方法、金額等からみて労働者の経済生活の安定との関係上不当と認められないものであれば、同項の禁止するところではないと解するのが相当である。この見地からすれば、許さるべき相殺は、過払のあつた時期と賃金の清算調整の実を失わない程度に合理的に接着した時期においてされ、また、あらかじめ労働者にそのことが予告されるとか、その額が多額にわたらないとか、要は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ぬものと解せられる。」

「被上告人のした所論相殺は、前記説示するところに適い、許さるべきものと認められ、従ってこれと同旨の原判決の判断は正当として首肯することができる。」

<解説>

1 本判決の意義

労働者が欠勤した場合にその期間の賃金債権を失うことがあるが、たとえば欠勤が賃金支給日より後に発生した場合だと当月の賃金からの減額ができないことがある。賃金減額に正当な根拠がある場合には、これは賃金の過払いとなり、労働者には不当利得として使用者に対する返還義務が生じる。この過払賃金分を後の賃金から減額して賃金を支払うのが、過払い分を回収する方法として使用者には便宜である。しかし、労基法 24 条は、使用者に対して賃金全額払いの義務を課しており、一部を控除して支払うことは、法令に別段の定めがある場合か、労使協定のある場合にしか認めていない。これは本判決の言うように、賃金が労働者の生活を支える重要な財源であることから、それを確実に受領させることが極めて必要であると認めているからである。そのため最高裁も、使用者は、労働者の賃金債権に対し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できない、と解している(関西精機事件・最判昭 31・11・2 民集 10 卷 11 号 1413 頁、日本勧業経済会事件・最大判昭 36・5・31 民集 15 卷 5 号 1482 頁)。その中で本判決は、①過払い賃金分の減額も相殺であると解した上で、②この調整的相殺は、合理的理由があり、労働者にとつても本来支払われるべき賃金をうけたことになるので労基法 24 条の禁止するところではない、③ただし、調整の実を失わない程度に接着した時期になされ、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ぬ、と判断したものである。

2 裁判例の動向

行政解釈は、「前月分の過払賃金を翌月清算する程度は賃金それ自体の計算に関するものであるから本条違反ではない」（昭和 23・9・14 基発 1357 号）としている。本判決前の下級審判決は大別すると、①調整的相殺を否定するもの、②肯定するが、最初に到来した減額をなし得べき機会に限つてこれをなし得るとするもの、③肯定するが、清算調整の実を失わない程度に合理的に接着した時期においてなされ、かつ相殺額にして労働者の経済生活をおびやかす結果とならない場合との条件を付するもの、④肯定するが、労働者がもはや控除されることはないと考えようになった頃に相殺することは権利の濫用となるとするもの、に分かれていた（判決名は、中川哲男・法曹時報 22 卷 6 号 1241 頁参照）。②の判決の中には、③の見解に対して、例外は能う限り厳格な態度をもって臨むべきであり、③の条件は概念自体が甚だ不明確であるとして退けている高裁判決も出されていた。その中で、本判決は③の立場に立ったことになる。

その後、群馬県教組事件では、第一審が④の見解に立って調整的相殺を是認し、控訴審が②の見解に立って調整的相殺を否認したのに対し、最高裁は③の見解に立って、例外的な場合に当たるか否かの判断は慎重な配慮と厳格な態度をもって臨むべきとして、過払い発生から 5 か月後の調整的相殺を許されないものと判断した（最判昭和 45・10・30 民集 24 卷 11 号 1693 頁）。さらに、福岡県教組事件でも最高裁は同様の立場から、3 ヶ月後の調整的相殺を否定した（最判昭和 50・3・6 判時 778 号 100 頁）。それ以降の下級審では、過払い発生から 2 か月後の調整的相殺を違法とした判断も出され、翌月の調整的相殺であっても、賃金の約 20%あるいは約 17%の金額を高額として違法とした判断も出されている。

以上から、裁判所は③の立場に立ちつつも、全額払原則の例外を認める場合を厳格に判断しており、時期については過払い発生翌月の調整的相殺を基本として考えているとみられる。また金額については、本判決の控訴審は旧民法 618 条（現民事執行法 152 条）を参照して賃金の 4 分の 1 を限度とすべきであると判示していたが、実際にはそれよりも低い金額でも高額と判断している。しかし、基準が不明確である点に変わりはない。また、「労働者の経済生活の安定をおびやかす」判断要素についても定かではない。最高裁も本判決と群馬県教組事件判決では予告に触れているが、福岡県教組事件判決では方法と述べるのみであるなど、予告が手続きとして必要なか否か、その効果は何か等の手続きが不明である。過払いの発生原因を問題としている下級審もある（東京地判平成 12・4・27 判時 1723 号 23 頁）が、この点の検討も必要であろう。

3 学説の主要な論拠

学説も、裁判例に対応して主として 4 通りの考え方が示されている。①調整的相殺を否定する見解は、全額払原則の趣旨は労働者の経済生活を安定させる必要性のためであり、使用者の一方的判断に基づく控除が認められると労働者側の危険が大きくなること（片岡昇・民商 63 卷 3 号 144 頁）、労使協定という例外措置をとらなくともよい合理的理由はないこと（窪田隼人・判評 139 号（判時 599 号）29 頁）などを理由としている。②過払い発生翌月

のみ等と限定して調整的相殺を肯定する見解は、実務の現実に適合しており、賃金前払制は労働者側にとっても積極的意義を有しているが、その月の経過によって賃金が確定するので、実体として賃金内容は2か月の幅をもって特定していることになる(渡辺章・ジュリ 357号 103頁)などを理由としている。③本判決のような条件を満たす場合に肯定する見解は、賃金支払事務上の実態を肯定し、それに一定のワクをはめた常識的な解釈であり、抽象的な基準を提示したのも具体的事情において控除が経済生活の安定を阻害するかどうかを検討するためである(香川孝三・改正労働基準実例百選 61頁)などと述べられる。④より緩やかに肯定する見解は、過払調整は清算であって控除とは性質を異にしている、ただし労働者もはや控除されることはないと考えようになった頃の控除は権利濫用となる(久保敬治・判評 38号(判時 259号)7頁)などと述べられる。常識的な解釈とされるが、使用者が過払いの場合には自らの判断によって便宜的な方法で回収できるのに対して、不足払いの場合に労働者はそれを簡易に回収する手段はない。厚生労働省による最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導の結果、2019年では13.3%の事業場で違反が発生しており、不足払いが広範に発生している中、肯定説では不公正と言わざるをえない。

4 法令と労使協定

調整的相殺の否定説に立つ場合はもとより、肯定説でも裁判例のように例外を限定的にしか認めない立場であれば、現実には、控除には法令の定めや労使協定が必要となる。法令とは、公租公課を念頭においているが、本判決も是認している第一審判決は、条例であっても給与の減額の事由とその基準を定めているだけで、その後の給与期間の給与から減額することができるかにつき定めていないものは、ここでの法令にはあたらないと判断している。人事院勧告を受けた給与条例改正により年度初めに遡って地方公務員の月例給が減額され、その減額分を条例成立後の期末手当より減額したことの適法性が全国で争われた(事例については、和田肇「期末手当による減額調整の適法性」労旬 1625号 7頁参照)。裁判例は、既に確定的に発生した賃金の事後的な減額の問題を調整的相殺の問題としても扱っている。そこでは、条例も法令にあたるので違法とはならないとする判決もあるが、他方で、本判決のあげる違法とならない条件につき検討している判決もある。法令も労使協定についても、単にそれが求められるだけでなく、内容の合理性が求められる。

<参考文献>

伊藤博義・本百選〈第5版〉86頁、山田省三・本百選〈第6版〉82頁、金子征史・本百選〈第7版〉90頁、坂本宏志・本百選〈第8版〉68頁。

佐藤敬二(立命館大学教授)