

Q 間違っって多く支払った賃金を翌月以降の賃金から天引きしてもよいでしょうか

A

1 労基法 24 条は、賃金の支払いについて、①通貨払い、②直接払い、③全額払い、④毎月 1 回以上、⑤一定期日払いの原則を定めています。

これらのうち、全額払いの原則については、「賃金の一部を支払留保することによる労働者の足留めを封ずるとともに、直接払の原則と相まって、労働の対価を残りなく労働者に帰属させるため、控除を禁止したものである。」(厚生労働省労働基準局編「改訂新版労働基準法上」参照)とされています。

ただし、この原則については、同条 1 項のただし書きで、「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、(中略)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。」と規定され、全額払いの原則の例外を認めています。

この一部控除が認められている趣旨については、「所得税の源泉徴収、社会保険料の控除のように公益上の必要があるもの及び社宅料、購入物品の代金等事理明白なものについては例外を認めることが手続の簡素化に資し、実情にも沿う」(同書)とされています。

2 賃金の一部控除が法令等で認められているもの以外は、あらかじめ労使協定で賃金から控除して支払う場合について定める必要があります。

ある月の給与が過払いとなったときの返還手続きなどが定められていれば、それに従って処理することとなりますが、給与計算の過払いがあった場合を想定した取扱いを事前に協定しているところはないと思われます。

3 労使協定がない場合について、行政解釈では、月の中途の日に当月の賃金を前払いする(例えば、7月15日に7月分の賃金を支払う。)こととなっている会社で、その支払日の後に5日間のストライキが行われた場合の過払い賃金の清算について示したのがあります(昭 23.9.14 基発 1357 号)。

この例では、その月は満稼動を前提にすでに賃金を支払ってしまっていることから、個々に改めて返還は求めず、物理的により接近している翌月の支払分で清算しようとする場合ですが、「前月分の過払賃金を翌月分で清算する

程度は賃金それ自体の計算に関するものであるから、法第 24 条の違反とは認められない。」とされています。

- 4 過払い分の清算的相殺に関する裁判例をみると、最高裁判決は、「適正な賃金の額を支払うための手段たる相殺は、同項（注：労基法 24 条 1 項）但書によって除外される場合にあらなくても、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、過払のあっ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。」と判示しています（「福島県教組事件」昭 44.12.18 最高裁第一小法廷判決）。なお、本事件では、過払いした所定支払月から 4 カ月後にその返還の求めと次月での差し引き通告を行い 5 カ月後に差し引いた給与分については違法とし、1 カ月後に通告等を行い 2 カ月後に差し引いた勤勉手当分については適法としています。

ちなみに、相殺が少額に止まるものであったとしても、過払いのあった所定支払日から 3 年余も経過した相殺は、もはや清算調整のらち外にあるものとして許されない旨判示した裁判例があります（「東日本旅客鉄道事件」平 12.4.27 東京地裁判決）。

- 5 これらの判決からすると、計算違いなどによる過払い分の天引き・控除は労使協定がなくても認められるものの、控除する場合、その時期については、例えば、賃金の再計算に要する最短の時間などを考慮した過払い月に最も近接した月であり、手続き的には、場合により従業員が必要な対応ができるよう、一定の期間をおいた予告を行い、金額については従業員の生活の安定をおびやかすこととならないようにすることが必要です。なお、この判決にいう「多額」とはどこまでをいうかとも関係すると思われませんが、控除する金額の限度について労基法上はないと考えられます。ただ、この点に関しては、民事執行法によって、原則として賃金額の 4 分の 3 に相当する部分については差し押さえではない（同法 152 条）こととされていることから、控除額がこの範囲を超える場合には一度ではできないと考えられます。