

Q 労働者が使い込みをした場合、賃金を支払わずに弁償にあてることは可能か。

A 労働基準法 24 条は、全額払いの原則を規定しています。

使用者は、賃金債権について、当該労働者に対して有する反対債権によって相殺することが、この原則に違反するかという問題です。

労働者が不法行為を行い、使用者がそれを理由とする損害賠償請求権をもつ場合には、実質的にみても相殺を認めるべきではないかが議論されてきました。

しかし、最高裁は、この問題について、賃金を確実に労働者に受領させるという原則の趣旨を重視して、使用者による一方的な相殺も許されないという立場をとっています（最大判昭 36.5.31 日本勧業経済会事件民集 15 卷 5 号 1482 頁など）。

もともと、労働者の合意を得て相殺を行うことが許されるかどうかについては、労働者の合意があっても労基法違反の行為が有効となるわけではないという有力な見解もありますが、最高裁は、労働者の同意に基づく認めうる合理的な理由が客観的に存在すれば、合意相殺は適法であると判断しています（「日新製鋼事件」平 2.11.26 最高裁第二小法廷）。

本人の真意に基づく同意がなされたことを証明するためには、その旨を書面に残しておくことが必要ですし、また、労働者に対して脅迫的に相殺への同意を迫るなどといった事情がないように留意する必要があります。