

Q 退職金と貸付金等を相殺できるか

A

1 一方的相殺の禁止と合意による相殺の許容

退職金は、退職金規程等で具体的に明記されていて使用者が支払い義務を負担するものであれば、労基法上の賃金であり同法の賃金保護規定の適用を受けるため、賃金についての相殺禁止の判例法理も同様に適用になる。

(1) 相殺の禁止

全額払いの原則（労基法 24 条 1 項）は生活の基盤たる賃金を労働者に確実に受領させる趣旨であるから、同原則は相殺禁止の趣旨も包含し、使用者による賃金債権の（一方的）相殺は禁止される。

なお、賃金債権についての労働者がなす一方的相殺（例えば、労働者の申し出により自分の月例賃金と使用者からの借入金を対等額で相殺する場合）は、使用者の行為が介在しておらず、全額払いの原則には反しない。

(2) 合意による相殺の許容

使用者が一方的に行う相殺と異なり、使用者が労働者の同意を得て行う相殺は、当該相殺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理由が客観的に存在するときは、全額払いの原則に反しない（日新製鋼事件 最高裁第二小平 平 2、11、26 判決）。

2 退職金と貸付金あるいは会社が被った損害を相殺することの可否

退職金は規定等で具体的に明記されていて使用者が支払い義務を負担するものであれば、労基法上の賃金であり、同法の賃金保護規定の適用を受けるから、上記（1）、（2）のとおりである。

したがって、退職金と貸付金あるいは会社が被った損害を使用者が一方的に相殺することは、労基法 24 条 1 項に違反しできない。

しかし、合意によって相殺することは可能である。ただし、日新製鋼事件での判示のように「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れなければならない」点は、実務上注意が必要である。