

賃金全額 払いの原則 の相談例

労働問題ケーススタディ
紙芝居

労働問題マンガ教材

3 居酒屋
店舗



A
社
長

こちらは、A社長です。

A社長は、チェーン店の居酒屋を3店舗経営する社長です。

A社長は、もともと、若いときから居酒屋でアルバイトをしており、居酒屋の雰囲気が好きだったことから、今では居酒屋を3店舗経営しています。

『よーし、今日もがんばるぞ。』

今日も、お客さんに喜んでもらって、お店をたくさん盛り上げていこう！』

ルーズな性格



B
君

こちらは、B君です。B君は少し約束事にルーズな性格でした。

『ふー、今週もがんばったなあ。あ、そういえば、明日は、地元の仲間たちとのバーベキューだ。楽しみだなあ』

『あ、そうだ！！しまった、レンタカー借りるの、忘れちゃったよ。』

しまったなあ。車がないと、バーベキューの道具を運べないよ。どうしようかな』





『そうだ！本当は禁止されてるんだけど、会社の物品搬送用の車，こっそり借りちゃおうと。うちの会社は，車のプライベート使用は絶対禁止，厳禁にされてるけど，明日は休日で会社には誰もいないから，使い終わったらガソリンいれておけば，きっとバレないだろう』

無断 車使用

こうして，翌日，B君は，なんと，無断で，会社の車両を使用して，バーベキューに行っていました。



『ふー，たのしかったあ。やっぱり，地元の仲間でワイワイやるのが，たのしいんだよねえ』

こうして，おもいきり，休日を楽しんだB君でしたが，このあと，大変なことが起きてしまうのです！！



キュルキュルキュル！ドカーン！！

『やっちゃったー，やっちゃったよー。
自損事故で，電柱に車のフロント部分ぶつけちゃったよ。しまったー！

はー，まずいなまずいな，やっべー，どうしよこれ，社長にバレたらただじゃすまないよ。まずい。どうしよ』

謝罪文 退職届

B君は、悩みに悩んだ挙句、会社に行
って、社長の机に、事故を起こしたこと
の謝罪文と、退職届を置いて、いなくな
ってしまいました。



こちらは、A社長です。
翌日のことです。A社長が会社に出社
しました。



『ん！んん！！な、なんだこれ、なんだ
と一。

B君、とんでもないことしてくれたな
あ。B君のやつ、無断で、禁止されてい
る車の持ち出しをやったうえに、事故を
起こして、修理代もすごいかかるし、一
言も報告も、わび入れもせず、いなくな
るなんて、非常識だ、あり得ない。許せ
ん。B君はいったいどこにいるんだ、呼
び出してやる』

連絡 出ない

こうして、怒り心頭のA社長でした
が、B君は、一切連絡に出ず、A社長は
B君に会うことはできませんでした。

給料と 修理代 相殺

『まったく、とんでもないことだ！！修理代だって、かなりかかったのにもうまったく。しょうがない。今月のB君の給料とボーナス全額で、ちょうど修理代くらいだから、これを相殺するしかないな』

一か月後

それから、一か月後のことです。



こちらは、事務員さんです。
『社長、大変です。』

先日、退職したB君の弁護士から、B君のお給料とボーナスを支払え、という内容証明郵便が届きました』



『ええー！いったいどういうことだ。B君のやつ、無断で車をつかって、車を壊しておきながら、何を言ってるんだ。それなのに、弁護士を使って、そんな要求してくるなんて。とりあえず、こっちは弁護士さんに相談してみよう』

こちらは、弁護士さんです。



弁護士

『こんにちは。今日はこういったご相談ですか？』

『はじめまして、先生、すみません、かくかくしかじかでして』

A社長は、事情を弁護士に説明しました。



賃金全額 払いの 原則

『うーん、なるほど、そういった状況でしたか。それについては、ひとつ、難しい問題があります。というのは、労基法24条1項には、賃金の全額払いの原則、という法律があります』

× 一方的 相殺

『そのため、たしかに、会社としては、無断で車をつかわれて、しかも壊された修理代がかかったという損害賠償をB君に請求する権利が認められると予想しますが、他方で、賃金については、全額払いの原則がある関係で、一方的な相殺はできないのです』

別個に 処理

『そのため、話し合いなどができる場合はまた別ですが、原則論としては、賃金の支払いと、損害賠償を別個に考えて、賃金については支払いを行い、損害賠償については別途、請求をして、処理するのが原則論なのです』



『ええー！そんなあー！！』

<参考>

賃金全額払いの原則が争われるケースの一例を、マンガ形式でお伝えしました。

もちろん、最終的な結論は、ケースバイケースであり、裁判になってみないとわからないケースが多いですが、今回のケースのように、経営者の方からすると納得のいかないような場面においても、このような強行性のある法規の取り扱いに困惑されることがあります。

そして、たとえば、労働者の会社に対する賃金請求裁判について勝訴判決がなされて確定するとともに、会社の労働者に対する損害賠償請求について勝訴判決がなされて確定した場合、お互いにそれぞれの請求が裁判上認められたとして、今度は、強制執行できるかどうか、という問題があります。

特に、労働者は会社の預金口座の詳細や売掛先を知っていることから強制執行による回収がしやすいのに対して、労働者には強制執行可能な財産がない、又は、見つからない場合、会社は労働者に対して強制執行ができないというアンバランスな事態になることがありますので注意が必要です（この物語は制作時点の情報になりますので最新の法改正、判例変更にご注意下さい）。