

輸送リーダー

2012 11
November

Vol. 191

11月はエコドライブ推進月間。いまプロフェッショナルとして範を示す時。

2006年に「エコドライブ普及・推進アクションプラン」が策定されて以来、警察庁・経済産業省・国土交通省・環境省で構成されるエコドライブ普及連絡会は、行楽シーズンであり自動車に乗る機会が多くなる11月を「エコドライブ推進月間」と位置付け、エコドライブの普及促進を図ってきた。期間中には、シンポジウム開催や各地でのイベントなどを通し、より積極的なエコドライブの推進が図られる。輸送業界においては軽油価格高騰への対策としてはもちろん、運行の安全性を向上させるための手段としてエコドライブが推進されることが多くなった。また、運行業務中だけでなく、プライベートでの運転においてもエコドライブを奨励するケースがあるなど、社会において特にエコドライブへの意識が高いと言える。今後とも、より積極的な取り組みの推進を通し、「運転のプロフェッショナル」として世の中に範を示していくことが期待される。



業界羅針盤

監査増員、再びバス事故受け 来年度30人程度要求へ
物流事業者のインタンク 老朽化への対応急務
経産省 国交省 省エネ運送を格付けへ エコドライブに補助金

【各論75】 家族手当を長期間詐取していた社員が… — 専業主婦が飲食店経営 —



従業員30名の運送会社A社は就業規則で、

「家族手当は所得の無い次の者を扶養している従業員に対して支給する」

- ①配偶者 ②満18歳以後の最初の3月31日までの子

と定め従業員に周知していました。

しかしあるとき、ドライバーBが過去3年間にわたり、本来受け取る権利のない家族手当を受給し続けていたことが判明したのです。Bは、実際は飲食店経営により毎年数百万円の所得があった妻を、専業主婦であると偽って会社に申告していました。

このような場合、会社はどんな対応ができるのでしょうか？

■ 過払分の手当の返還を請求できるか？

本件でA社は、家族手当の対象となる配偶者について、所得の無い配偶者に限定する旨を就業規則で明確に定め、周知していましたので、Bに対して本来支払う必要のなかった家族手当を過払賃金として支払っていたことになります。

したがって、A社はBに対し、支払う必要のなかった過払分の家族手当について、民法703条の規定による不当利得の返還

請求権を有することになります。

また、Bが過払の事実を知っていたということであれば、過払分に利息を付けて返還させることもできます。(民法704条前段)

利息は民法上は年5%とされています。(民法404条)

まずは、従業員と十分話し合い、過払分の手当については返還してもらうようにしましょう。

■ 何年分の返還を請求できるのか？

A社が有する不当利得の返還請求権の消滅時効は、民法上の一般の債権となり、10年です。(民法167条1項)

したがって、本件でA社は3年分全額の返還を請求することができます。

■ 過払分を賃金から控除できるか？

過払分を従業員がすぐに現金で返還してくれればよいですが、会社が今後の賃金から過払分を控除して(相殺)、その残額を支払うことは可能でしょうか。

この点、会社には労働基準法24条1項で賃金の全額払が

義務付けられています。

したがって、会社が一方的に賃金から控除して過払分を回収するためには、同項ただし書きに規定する賃金の一部控除に関する従業員過半数代表者との書面による労使協定が締結され、その協定にこのような場合の過払分を控除する旨が規定されていることが前提として必要となります。(労働基準監督署への届出は不要です。)

そのような協定があれば、原則として毎月賃金支払額の4分の1の限度で返還額に達するまで控除していくことができます。(民法506条・510条、および民事執行法152条)

なお、協定なしの状態で行う過払賃金の清算のための調整的相殺について、判例では、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がない場合には賃金全額払原則違反とはならないとして、労働者に予告の上過払から2～3か月以内に控除した事案を、この基準に合致していると判断しました。

また、協定に基づき使用者が一方的に行う相殺ではなく、使用者が労働者の同意を得て行う相殺について、判例は、同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは賃金全額払原則に反しないが、自由意思かどうかの認定判断は厳格かつ慎重に行われなければならない、としています。

判例で認められたこれらの例外はあるものの、実務上は予め労使協定を整備しておき、就業規則にも控除の根拠規定を定めておくことが重要となります。

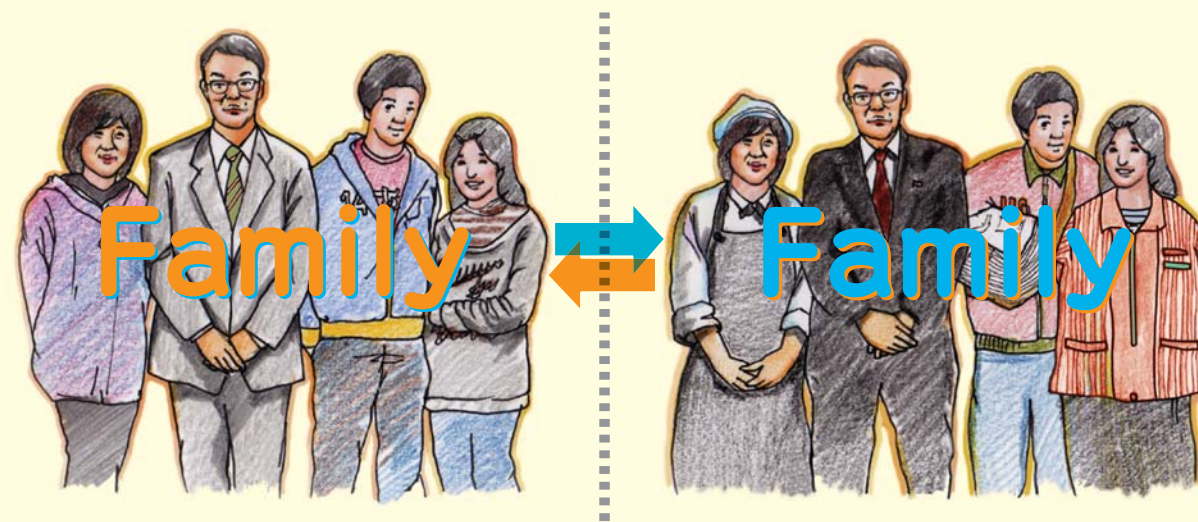
■ 懲戒処分は可能か？

本件のような虚偽申告による手当の不正受給は、企業秩序を乱す行為であり、就業規則に予め懲戒事由・手段が規定されていれば懲戒処分が可能です。故意か過失か、不正受給期間の長さ、金額、反省の態度等によって、どの程度の懲戒処分まで許されるのかが変わりますので十分ご注意下さい。

■ いま一度、規定を見直して未然のトラブル防止を

トラブル防止の観点から、就業規則に次のような規定をしておくといでしょう。

- 扶養家族に異動があった場合は、従業員から遅滞なく文書で届出すべき旨
- 過払があった場合は、支給済の手当を返還させる旨
- 過払金を調整するための返済金を、労使協定に基づき毎月の賃金、賞与、退職金から控除することがある旨
- 従業員から届出のあった事項に対し、届出事項に関連した証明書類の提出を求めることがあり、この場合従業員は会社の指定する期日までに提出しなければならない旨
- 届出を疎かにしたとき、あるいは偽ったときは懲戒処分の対象となる旨



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。