

# 輸送リーダー

2013 January 1  
Vol. 192

2014年  
申請受付(予定)

## 2014年度から「引越事業優良認定制度」実施予定。

全日本トラック協会は、「引越事業優良認定制度(仮称)」の創設を検討している。2014年度からの申請受付を予定しているこの制度の目的は、事業者の責任を明確にし、消費者に安全・安心なサービスを行う事業者の情報を提供すること。

同協会は安全・安心な事業者の定義を以下の3点として検討している。

- ①コンプライアンス意識が高い
- ②トラブルを未然に防ぐための教育を行っている
- ③トラブルの際、責任ある対応を行うことができる

申請には、引越管理者講習(旧ステップアップ講習)の修了者を各事業所に配置することが要件となる見込み。引越管理者講習の受講には、引越講習(旧基本講習)を修了していることが条件。各講習の開催日程は全日本トラック協会ホームページ内※で確認できる。

制度創設により、消費者が「引越事業者を選びやすい環境」の実現と、確固とした取り組みを行う事業者が「消費者から選ばれる環境」の実現が期待される。

※ [http://www.jta.or.jp/yuso/hikkoshi\\_kanrisha/seminar2012.html](http://www.jta.or.jp/yuso/hikkoshi_kanrisha/seminar2012.html)

## 業界羅針盤

適切な積み付け法検討 国交省 海コン安全輸送で  
エコモ財団 グリーン経営の燃費効果を発表  
次期大綱 議論スタート 来年4月に提言まとめ

## 【各論76】

## 倉庫の預かり商品を担当社員が横流し!!

— 退職金や社内預金からの差し引き処理の是非は? —



会社が、社員の故意の不正行為により損害を被った場合、本来であれば、会社がその損害額について本人に請求し、本人がその支払いに応じれば解決します。しかし、本人に損害賠償をする意志や資力がない場合などもあり得ます。こういった場合、会社は損害の回復のために、退職金や社内預金から損害額を差し引いて処理することができるのでしょうか。

### ■一方的に損害賠償分を退職金から差し引くことはできない

会社の社員に対する損害賠償債権と、社員の会社に対する退職金債権を、対当する部分について差し引くような処理のことを相殺(民法第505条)といい、民法では一定の要件のもとに相殺を認めています。

しかし、労働基準法では、「賃金はその全額を支払わなければならない」という賃金全額払いの原則(労基法第24条1項)が規定されています。また「源泉所得税や社会保険料など法令に定められているもの、及び労使協定により定めたもの以外は賃金から控除してはならない」としています。この原則には、相殺禁止の趣旨も含んでいると解されています。(最二小判昭31.11.2)

そして、就業規則等に支給条件が明確に規定され、会社が

支払義務を負っている退職金は、労働基準法上の「賃金」と解されています。

これらの点から、会社の損害賠償債権と社員の退職金債権を会社から一方的に相殺することは、前述の賃金全額払いの原則に反し、許されないこととなります。

### ■社員の同意がある場合も、厳格な認定判断が行なわれる

では、この相殺について社員の同意を得られた場合はどうでしょうか。こんな判例があります。

住宅購入のために会社等から貸付を受けていた社員の退職に際し、退職時に退職金等から一括返済する旨の合意に基づいて、会社が退職金等と貸付金を相殺したケースで、裁判所は、「労働者とその自由な意思に基づき右相殺に同意した場合においては、右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」には、その相殺は、賃金全額払いの原則に反しない、と判断しました。(最二小判平2.11.26)

この判断を踏まえると、社員の同意がある場合には、損害賠償債権と退職金債権の相殺が可能であると考えられます。ただし、その社員の同意が「自由な意志に基づくもの」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」とも判示されています。半ば強引に同意書を交わすことなどは、「自由な意志に基づく」同意と判断されないことは言うまでもなく、損害賠償債権と退職金債権の相殺が無効となるケースが多いと考えられます。

### ■社内預金債権は相殺可能か?

社内預金とは、労働基準法で一定の要件の下に認められている任意貯蓄の内、社員の任意による預金を会社が受け入れて管理するものをいいます。(労基法第18条2項)

この社内預金は、給与から一定額を天引きして積み立てていく方法が取られることも多いですが、その積み立てが社員の任意に基づく限りは、先ほどの退職金と違い、労働基準法上の「賃金」とはなりません。従って、賃金全額払いの原則の適用で受けず、損害賠償債権と社内預金債権を会社から一方的に相殺し、損害の回復を図ることは可能です。

### ■懲戒処分を検討する際に注意すべき点は?

横領や窃盗などの社員による不正行為は、職場の秩序に与える影響が甚大なため、損害回復のみならず、懲戒処分などによる職場秩序維持のための対応も重要となってきます。会社の金品の横領や窃盗は、重大な規律違反のため、懲戒解雇などの重い懲戒処分も想定されます。懲戒処分を行う際には就業規

則等に根拠が必要となり、懲戒事由等を明確に規定しておかなければなりません。さらに、その懲戒解雇において退職金不支給を検討する場合は、次の2点について注意を要します。

- ①まず、退職金は賃金の後払い的性格を有しているという観点から、全額不支給とする場合には、「労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要」とする判断(東京高判平15.12.11など)がなされています。懲戒解雇処分が有効であるからといって、退職金の全額不支給が直ちに正当化されるわけではありません。
- ②しかし、横領や窃盗など刑法犯にも該当するような不正の場合は、その不信性は高く、全額不支給で対応していくことも十分に考えられます。その際は、懲戒処分と同様に労働契約に根拠が必要になるため、退職金規程等で不支給事由等を明確に規定しておかなければなりません。

また、最近では、退職金の支給対象とならない非正規雇用の社員が重要な業務を担っている場面も多いでしょう。そういった場合を考えると、事後の対策だけではなく、事前に不正防止対策を講じておくことがとても重要です。金品の管理の権限を1人に集中させないことや複数人によるチェック体制の構築など、自社の業務や構造上のリスクを点検した上で人材配置を見直すことなどにより、そもそも社員が不正を行わない環境を整備しておく必要があります。



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。