

〈判例批評〉

## 日雇い派遣労働者の賃金控除と 賃金請求権の消滅時効

— グッドウィル事件・福岡地裁平成 20 年 12 月 4 日判決 —

金 井 幸 子

(労働判例 978 号 5 頁)

〈事実〉

- 1 被告 Y は、平成 16 年 4 月に、グッドウィルグループ株式会社 (GWG) の 100% 子会社として設立され、同年 8 月、GWG から同社の請負事業を会社分割により承継し、GWG と原告 X との間の法律関係を包括的に承継した会社である。X は、GWG で派遣労働者としての登録を行い、登録スタッフとして日雇い業務等に従事した労働者である。
- 2 X は、平成 15 年 7 月 16 日に、Y (Y に承継する以前の GWG) で登録スタッフとしての登録手続を行った。XY 間の雇用形態は、日々の業務ごとに雇用契約を締結して業務を行うこととされ、賃金の支払いについては、原則日払いで、業務が完了した日または翌日以降に、Y の支店で現金により支給することとされた。X は登録の際、Y から、データ装備費について、次のような「派遣スタッフ就業規則」記載の内容の説明を受けた。すなわち、「データ装備費」として作業ごとに任意に 200 円徴収すること、データ装備費は、ユニフォーム・ヘルメット等の安全装備、情報管理、障害・物損の民間保険料の一部に充当するものであること、というものである。X はこれを了解した (以下、X と Y との間のデータ装備費に関する合意を「本件デー

タ整備費合意」という。)

- 3 Xは、Yの登録スタッフとして、平成15年7月19日から平成16年7月3日までの間、Yとの間の雇用契約に基づく就労を行った。本件就労期間中、XがYから支払いを受けた賃金額（データ整備費が差し引かれる以前のもの）は、平成15年中が合計53万6720円、平成16年中が合計52万6962円であった。
- 4 Yは、Xに対して支払う賃金について、「不当利得発生日」欄記載の年月日に、「不当利得額」欄記載の金員を、データ整備費として差し引いて支払った。YがXの賃金から差し引いたデータ整備費の合計金額は3万9600円であった。本件就労期間当時、Yは、Xに限らず、その他の登録スタッフからも事前に了解を得た上、データ整備費として、1回の就労ごとに200円を賃金から差し引いて支払っていた（以下、Yと登録スタッフとの間のデータ整備費に関する合意を「データ整備費徴収合意」という。）。Xは、本件訴訟提起までの間、Yに対し、データ整備費の差引きについて異議を述べたり、データ整備費に相当する金員の返還を請求することはなかった。
- 5 Xは、契約期間中、YがXに対して支払う賃金から差し引いていたデータ整備費について、その差引きが違法または無効であると主張して、データ整備費に関する合意の錯誤無効、債務不履行解除または不法行為に基づき、YがXの賃金から差し引いたデータ整備費合計3万9600円とそれに対する遅延損害金の支払いを求めて提訴した。

## <判旨> Xの請求認容

### 1 本件データ整備費合意の解除の適否

「データ整備費徴収合意については、Yが、登録スタッフに対し、派遣スタッフ就業規則を予め提示し、そこに記載のあるデータ整備費の内容、目的について説明し、登録スタッフがこれを了解した上で合意されていたと認められるところ、同就業規則の記載文言を客観的かつ合理的に解釈すれば、Yは、データ整備費徴収合意に基づき、データ整備費を原資の一部に充てて、登録スタッフに支給するユニフォーム等の安全整備費用、情報管理料、補償のための民間

保険料の各支払を行うとの債務を、登録スタッフに対して負担していたと認めるのが相当である。」

「もっとも、この場合に、Yがデータ整備費をいかなる方法、経理処理により安全装備費用、情報管理料、補償のための民間保険料の支払いに充てるかは、就業規則に記載がなく、登録スタッフの間で予め合意されていたとも認められないから、Yに一定の裁量があるというべきであって、データ整備費を、予め合意された用途目的である安全装備費用、情報管理料、補償のための民間保険料の支払のうちのどの部分に、どの程度の割合で支出するかについては、Yが合理的に決定し得るというべきで、そのために行う経理・税務処理上の取扱いについても、Yが自由に決定できるものと解される。」

そして、「データ整備費徴収合意に基づき、Yは、データ整備費を負担した登録スタッフに対し、一定の債務を負担しており、それはXとの間の本件データ整備費合意についても妥当するところ、Yは自らの上記債務を履行したことを何ら明らかにせず、また、本件証拠に照らしても、Yがこの債務を履行したと認めることはできない以上、Yには、Xに対し、本件データ整備費合意に基づく債務の不履行があるというべきである。」

「そうすると、Yには上記のとおり債務不履行があり、本件就労期間の経過により、YがXに対して負担する債務の履行は事実上不可能となっていることからすれば、Yの債務不履行を理由にした本件データ整備費合意の解除をいうXの主張には理由があるというべきである。その上で、本件データ整備費合意の解除によりYが負担する原状回復義務の範囲は、XがYに対してデータ整備費として負担した合計3万9600円と、Xが各データ整備費を負担した日の翌日から民法所定の年5%の割合による利息の範囲と認められる（民法545条1項、2項）。」

## 2 本件データ整備費合意の錯誤無効の成否

「Yとしては、データ整備費と直接の対価関係にある債務の履行という認識はないとしても、雇用関係にある登録スタッフについて、必要となる安全装備費、情報管理料、補償のための民間保険料の支払自体を行う意思は有していた

と認められ、そうすると、本件データ装備費合意の時点において、これを締結した X に錯誤はないというべきである。」

「Y の安全装備費、情報管理料、補償のための民間保険料の支払について、それを Y がデータ装備費徴収合意に基づく債務の履行（データ装備費徴収の反対給付）と認識して行うか、それとも、対価関係にはない、単なる Y の負担又は債務として行うかの違いは、X にとって、それにより享受する利益に直接違いが生ずることにはならない以上、要素の錯誤に当たるといえることはできず、動機の錯誤として無効となるものとは解されない。そうすると、本件データ装備費合意の錯誤無効を主張する X の主張は理由がない。」

### 3 本件データ装備費合意に関する不法行為の成否

「Y は、本件データ装備費合意に基づき、それを原資の一部として、X を含む登録スタッフのための安全装備費用、情報管理料、補償のための民間保険料の支払に用いられなければならない債務を負担していたと認められ、かつ、Y が X から受領したデータ装備費について、それを上記債務に従った用途に利用したことについてこれを裏付ける的確な証拠を何ら提出せず、Y が X から受領したデータ装備費をその当初約定の用途目的に従って使用したとは認められないことになるから、それは、Y について、本件データ装備費合意の債務不履行になるとともに、X に対する不法行為を成立させるものというべきである。」

「そして、Y の X に対する不法行為は、本件就労期間の最終日である平成 16 年 7 月 3 日の経過により、Y が本件データ装備費合意に基づいて負担していた義務の不履行が確定的になったものとして成立すると解され、その不法行為による損害額は、…解除の場合と同様に、X が現に負担したデータ装備費の合計額と認められ、それに対する遅延損害金は、本件就労期間が終了して、Y が本件データ装備費合意に基づく義務を履行する可能性はなくなり、X に対する不履行が確定した日である平成 16 年 7 月 3 日の経過をもって起算するのが相当であるから、同月 4 日をもって、遅延損害金の起算点とするのが相当と解される。この点、X は、不法行為に基づく請求についても、各データ装備

費を負担した翌日からの遅延損害金を請求するが、前記認定の本件データ装備費合意の内容からすると、YのXに対する債務は、Xのデータ装備費の負担と同時履行のものとは解されず、本件就労期間中にその履行をすれば足りるものと解されるから、Yの不法行為の成立時期は上記のとおり解するのが相当である。

なお、Xが主張する不法行為については、上記のデータ装備費相当額の賠償によりXの損害は填補されたと認められるから、これとは別に、XのYに対する慰謝料請求権が発生するとは解されない。」

#### 4 Xの請求権についての消滅時効の成否

「本件登録スタッフ契約に基づくYのXに対する賃金支払債務は、その経理処理上の扱いからしても、既に完全に履行されており、他方、Xは、Yに対し、本件登録スタッフ契約とは異なる本件データ装備費合意に基づき、データ装備相当額の支出をしており（後記のとおり、当該金員の支払方法に関する合意に基づき、当該金員の支払は、XのYに対する賃金請求権との差引きの方法によりなされていた。）、本件では、既にXがしたデータ装備費相当額の支出に関するYの返還又は賠償の要否が問題になっているとみるべきである。したがって、Xの本件請求は、あくまで本件データ装備費合意に基づくデータ装備費用相当額の支払請求であり、未払賃金の支払を請求するものとみることは相当でない。」

「一般に、使用者と労働者との間で、安易に賃金債権と別の反対債権との相殺合意を認め、反対債権が無効等とされた場合に2年の消滅時効の適用を認めて、反対債権についての使用者の返還義務を免れさせることは、賃金の全額支払原則を規定する労働基準法24条1項、あるいは賃金に限って労使の法律関係の安定のために消滅時効期間を2年と定めた同115条の趣旨にそぐわないものである。」また、Yが主張する相殺合意は、Yの就業規則等に記載はなく、Yと登録スタッフとの間にデータ装備費徴収方法についての明確な合意もないのであり、実際上は、データ装備費の徴収のための便宜的な取扱いにすぎず、相殺合意は成立しておらず、賃金支払とデータ装備費の徴収という金銭の支払

方法について事実上合意し、それに基づく支払を行っていたにすぎない。「そして、データ整備費徴収合意が無効又は解除された場合には、Xは、Yに対し、本件データ整備費合意に基づき、その返還又は賠償を請求することになるが、その請求権の消滅時効期間は10年（民法167条1項）であり、Xの本件請求については、消滅時効期間の経過前のものであることが明らかである。」

「以上によれば、XのYに対する請求は、本件データ整備費合意の解除に基づく原状回復又は不法行為に基づく損害賠償として（利息ないし遅延損害金の点で、前者に基づく認容額が、後者を上回ることになる。）、XがYにデータ整備費として負担した合計3万9600円及びこれに対する各データ整備費の負担の翌日から支払済みまで民法所定の年5%の割合による金員の支払を求める範囲で理由がある。」

## <評釈> 判旨に疑問

### 1 本判決の特徴

本件は、日雇い派遣労働者の賃金から、データ整備費の名目で1回の作業につき200円を人材派遣会社が差し引いていたことにつき、その差引が違法あるいは無効となるかが争われた事案である。

本件で問題となっているような日雇い派遣労働者の賃金天引き行為については、多くの人材派遣会社で行われていることが近年明らかになった。そして、その用途が不透明であること、十分な説明もなく強制的に徴収されることなどから、派遣労働者の中から返金を求める声が高まり、社会問題化するに至った。本件の被告であるYは、派遣業界の中でも最大手であり、永年にわたり多くの派遣労働者から「データ整備費」という名称で賃金の天引きを行ってきた。そのため、Yに対しては、全国各地で差し引かれた分の返還を求める訴訟が提起されている<sup>(1)</sup>。本件もこうした状況の中で訴訟に至ったものである

---

(1) 本件のほかに、東京地裁には26名の派遣労働者が本件被告に対して、過去に徴収された全額の返還を求めて提訴していた。これについては、2009年5月13日に会社側が原告の要求に応じるということで和解が成立している（2009年5月14日朝日新聞朝刊）。

## 日雇い派遣労働者の賃金控除と賃金請求権の消滅時効

が<sup>(2)</sup>、本件はそれらの中で初めて、日雇い派遣労働者の賃金天引き問題に対する裁判所による判断が示された事例として注目される。

本件の争点は、①本件データ装備費合意の解除が認められるか、②本件データ装備費合意は錯誤により無効となるか、③本件データ装備費合意についてYの不法行為が成立するか、④Xの請求権については賃金債権に関する2年の消滅時効が適用され消滅時効が成立しているといえるか、の4点である。

本判決は、データ装備費徴収合意によってYは一定の債務を負っていたにもかかわらずそれを履行したとはいえないこと、データ装備費を用途目的に従って使用していなかったことにより債務不履行および不法行為が成立すること、そして、Xの請求は未払い賃金の支払いではなく、データ装備費相当額の支払請求であり、10年の消滅時効が適用され、消滅時効は成立していないことから、結論として、Xの請求を認容し、Yに対して差し引かれた費用の全額の返還を命じた。

本判決の特徴は、本件データ装備費合意の存在を前提に、当該合意の債務不履行解除（民法541条、543条）および不法行為によりデータ装備費相当額の返還が認められており、実質的には未払い賃金の請求権が認められたのと同じ結果になっている点にある。通常、労働者の賃金が一部支払われないケースにおいては、労基法24条違反（賃金全額払いの原則）が問題となる。本件も、データ装備費が天引きされたために、Xの賃金が一部不支給となっており、本来は、労基法24条が問題となるケースのはずである。にもかかわらず、同法24条が問題とされなかったのは、本件においては、Xの就労期間の最終日からXが本件請求をするまでに2年以上が経過していたからであると思われる。つまり、Xの請求が未払い賃金に対するものであるとすれば、賃金請求権に関する2年の消滅時効（労基法115条）にかかってしまうため、これを回避するために不当利得返還請求や不法行為に基づく請求がなされたのである。

---

(2) Yとのデータ装備費をめぐる一連の訴訟についての経緯は、関根秀一郎『派遣の逆襲』（朝日新聞出版、2009年）に詳細に述べられており、本評釈でもこれを参照した。



その結果、Xの賃金から天引きされた全額の返還が認められることとなり、Xにとっての利益は大きい。この点で本判決は、今後の日雇い派遣労働者の賃金天引き問題の解決に影響を与えるものとして一定の意義があるろう。

しかし、差し引かれたデータ装備費の返還という結論のみを求め、日雇い派遣労働者の賃金控除の可否という本質的な問題には触れようとしない本判決には疑問が残る。そもそも本件のような形での費用徴収は許されるのか、また、本件データ装備費を日雇い派遣労働者から徴収する必要性があったのかという点が見落とされているのではないだろうか。そこで、本評釈では、「データ装備費」および「データ装備費合意」とはいったい何であったのか、就労期間の終了から請求までに2年以上が経過していれば労基法24条違反は問題とならないのか、という点を中心に本件の検討を行う<sup>(3)</sup>。

## 2 データ装備費の必要性

### (1) データ装備費とは何か

本件においてまず疑問を抱くのは、「データ装備費」とはどのような内容のもので、どんな目的でどう使われていたのか、そしてこれを徴収する必要性は本当にあったのかということである。Yの就業規則の記載からすれば、データ装備費とは、ユニフォームやヘルメットなどの安全装備の費用、情報管理料、万が一の際の十分な補償を得るために加入する障害・物損保険料の一部に充てるものである。

このような使用目的をもってYはデータ装備費を徴収したのであるが、Yが実際にこれらの支払いにデータ装備費を充当したかどうかははっきりしないし、Yもこの点を明らかにしていない。このことから、本判決は、Yには債務不履行があり、また、不法行為が成立すると判断している。つまり、Yがデータ装備費を徴収することに一定の理由は認められるが、徴収した費用が何

---

(3) 本件では、Xにより本件データ装備費合意の錯誤無効が主張されており、判旨2はこの点の判断も行っているが、本評釈では省略する。



に使われたのが不明であるから違法であるという論理である。しかし、Xが本件訴訟を提起したのは、こうした費用を徴収されたこと自体への疑問に起因するのではないか。

## (2) データ装備費の必要性

そもそも上記内容のようなデータ装備費を日雇い派遣労働者から徴収する必要性や根拠は本当にあったといえるのだろうか。

まず、安全装備費用の必要性についてである。労働安全衛生法は、事業主に労働者の安全や健康を確保することを求めている（3条1項）。そして、安全装備を充実させることは事業主が講じなければならない措置である。このことからすれば、本件ではユニフォームやヘルメットといった安全装備費はYが負担するはずのものである。一般的にもYは、Xら派遣労働者の労働力を利用しているのだから、その安全を守るための費用も負担すべきである。

次に、情報管理料であるが、情報管理とは登録した派遣スタッフの個人情報を会社が管理したり、それをもとに人材データベースを形成したりするものであると思われる。個人情報保護法や労働者派遣法（7条、24条の3など）によれば、派遣労働者の個人情報については派遣元事業主が適正な管理のための必要な措置を講じなければならないことが定められている。また、実質的にも、事業主はその事業のために労働者の個人情報を管理するのであるから、事業主自らがその費用を負担するのが当然である。したがって、この費用をXら派遣労働者が負担する根拠はない。

さらに、補償のための民間保険料を労働者が負担することにも問題がある。これは、障害や物損のための保険料に充てられるとされる。しかし、労働者の業務上の負傷や障害は、労基法上の労災補償や労災保険により補償されるものであり、さらにこれら法定補償の不足を補うために企業が上積み補償制度を設ける場合もある。労災の際の補償は、労働者自らが支払う保険料で賄われるものではない。また、労働者が故意過失により損害を生じさせた場合は、使用者は損害賠償請求や求償権の行使が可能であるが（民法715条）、判例は、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度においてのみ労働

者に損害の賠償または求償の請求をすることができるとしている<sup>(4)</sup>。派遣労働者の場合についても、民法715条の労働者の加害行為につき、派遣元が責任を負うべき使用者に当たるとされる<sup>(5)</sup>。このように労働者が物損事故等により使用者に損害を与えた場合であっても、必ずしも労働者にすべての賠償責任が負わされるわけではない。それなのに、Yは労働者がすべて負担することを前提として補償のための費用を徴収しているかのようである。

以上のように、データ装備費には実際的な必要性もなければ法的根拠もない。にもかかわらずこれを労働者から徴収すること自体が不当である。データ装備費が就業規則で特定された用途目的に従って使われたかどうかを論じる以前の問題である。

### 3 賃金控除の可否

#### (1) データ装備費徴収合意の法的性格

このように、データ装備費にはその内容からして必要性がない。さらに、たとえ徴収の必要性があったとしても、このような費用を労働者の賃金から差し引くことにも問題があるといえる。労基法24条において禁止されている賃金の控除に当たりうるからである。

ただ、本判決は、Yがデータ装備費をXの賃金から控除したとは捉えていない。判旨1では、データ装備費合意の法的性質について、労働者がYに対して一就労あたり200円を支払う義務を負うだけの片務契約ではなく、Yが登録スタッフに支給するユニフォーム等の安全装備費用、情報管理料、補償のための民間保険料の各支払いを行うとの債務（反対給付）を負うという双務契約と解されている。また、判旨4では、労務提供とそれに対する賃金支払を約束する雇用契約とデータ装備費合意とは、その法的性格や契約当事者の負担する義務の内容、性格が相当に異なるものであり、登録スタッフ契約に基づくXのYに対する賃金支払債務は既に完全に履行されており、他方でXは本件登

---

(4) 茨城石炭商事事件（最1小判昭和51.7.8民集30卷7号689頁）。

(5) テンブロス・ベルシステム24事件（東京地判平成15.10.22労判71頁）。

録スタッフ契約とは異なる本件データ装備費合意に基づき、データ装備費相当額を支出しているとする。つまり、本判決は、X が返還を求めている費用を、本件データ装備費合意に基づき支払われた費用であり、賃金ではないと解する。そして、こうすることによって、後述する賃金請求権の消滅時効の成立を免れたのである。

このことにより、本判決では、賃金支払いの原則を定める労基法 24 条は問題とならなくなった。しかし、データ装備費は本当に賃金から控除したものであるかといえるのか。本件登録スタッフ契約では、「賃金の支払については、原則日払いで、業務が完了した日又は翌日以降に、Y の支店で現金により支給する」とされている。これは、日雇い派遣労働者の賃金は基本的には日々支払われていたが、実際に支払われたのは、データ装備費を差し引いた賃金にすぎず、全額は支払われていなかったことを意味する。つまり、Y の賃金支払債務は完全には履行されていない。仮に、完全に履行されているというとなれば、判旨 4 で述べられているような「Y がいったん賃金全額を登録スタッフに支払った上で、登録スタッフから別途にデータ装備費を徴収する」という徴収方法がとられていた場合のみであろう。また、本件の事実関係からしても、Y は、X に対して支払う賃金について、「不当利得額」欄記載の金員を、データ装備費として差し引いて支払ったとしているし、Y は事前に X の了解を得た上でデータ装備費を賃金から差し引いた、ともされている。事実上は、データ装備費は X の賃金から差し引かれていたことを示しているし、本件データ装備費合意は実質的には相殺合意ということができる。たとえ本判決が言うように、本件データ装備費合意は登録スタッフ契約とは異なっているのだとしても、データ装備費を賃金から差し引いていることに変わりはない。そうすると、労基法 24 条に照らして本件データ装備費合意の有効性について論じる必要があったはずである。

## (2) 賃金控除と労基法 24 条

労基法 24 条 1 項の「賃金全額払いの原則」は、賃金の一部を控除して支払うことを禁止しており、控除とは、履行期の到来している賃金債権についてそ

の一部を差し引いて支払わないことをいう<sup>(6)</sup>。その趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止することによって、労働者に賃金の全額を確実に受領させて、労働者の経済生活の安定を図ることにある<sup>(7)</sup>。本条の例外として、同条1項ただし書き後段によれば、法令に別段の定めもしくは労使協定に定めがあれば賃金の一部控除が認められる。

問題となるのは使用者が労働者に対して有する、不法行為等に基づく損害賠償債権を賃金債権と相殺することの可否であるが、通説・判例は、使用者による一方的相殺（控除）は禁止されるとしている<sup>(8)</sup>。もっとも、判例においては、労働者による賃金債権の一方的放棄<sup>(9)</sup>や、使用者が労働者の同意を得て行う相殺合意<sup>(10)</sup>は、労働者の自由な意思が担保されていれば、同条は適用されないとされている。これに対して、学説の中には、労働者の同意があっても使用者の労基法違反となるし、全額払い原則の例外は集团的合意（労使協定）によってのみ認められるはずであるとして、上記判例に否定的なものもある<sup>(11)</sup>。

### (3) データ装備費徴収合意の違法性

本判決は、以上のような労基法24条の規定について、データ装備費相当額は未払い賃金ではないという立場である以上、触れることがない。しかし、前述のとおり、実際にはXの賃金からデータ装備費が差し引かれているし、Yは、Yの賃金支払債務と登録スタッフのデータ装備費負担債務を対当等で相殺する合意があったと主張している。そこで、労基法24条に照らして、このような賃金控除およびその合意が可能であるかどうかを検討する。

---

(6) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法（上）』（労務行政研究所、2005年）346頁。

(7) 日新製鋼事件（最2小判平成2.11.26民集44巻8号1085頁）、金子征史・西谷敏編『基本法コンメンタール〔第5版〕』136頁〔渡辺章〕（日本評論社、2006年）。

(8) 関西精機事件（最2小判昭和31.11.2民集10巻11号1413頁）、日本勸業経済会事件（最大判昭和36.5.31民集15巻5号1482頁）。

(9) シンガー・ソーイング・メシオン事件（最2小判昭和48.1.19民集27巻1号27頁）。

(10) 日新製鋼事件・前掲注（7）。

(11) 菅野和夫『労働法〔第8版〕』（弘文堂、2008年）230頁、渡辺・前掲注（7）139頁。

Xに支払われる賃金からYがデータ整備費を差し引く行為は、労基法24条の例外に当たらない限り禁止される。ではまず、本件において、賃金からの控除が許される法令および労使協定の定めがあり、認められているといえるか。法令に定めがある場合とは、給与所得の源泉徴収税や社会保険料の控除などであり、本件のデータ整備費はこれらに該当しない。また、労使協定の存在については本件においては明らかではないものの、Yの就業規則の記載や、Xの派遣スタッフ登録の際の説明の状況からすると、賃金控除を認める労使協定があったとは考えられない。たとえ労使協定があったとしても、本件のような日雇い派遣の場合は特に、労働者の利益を代表する者が選出されているかなどの問題が生じる可能性もあろう。

では、XY間の本件データ整備費合意の成立によりこれが相殺合意となりデータ整備費を賃金から控除することが認められたといえるか。この点、判旨4では、XY間にはデータ整備費の徴収方法に合意はなく、Yが賃金から差し引いたのは費用徴収のための便宜的な取扱いであり相殺合意は成立していないとして否定されている。しかし、本件の事実関係からして、Xは派遣スタッフ登録の際、Yがデータ整備費を賃金の中から差し引いて支払うことには同意しており、相殺合意が成立していたとみるのが自然である。この点、相殺に関する前記判例は、労働者の自由意思によるものであれば合意による相殺も可能であるとするが、学説の一部が批判するように、労基法24条は強行規定であるから、個別合意による相殺も許されず、全額払いの原則の例外としてこれが許されるためには、労使協定の締結が必要であると考えらるべきである<sup>(12)</sup>。また、たとえ判例の見解に従って、労働者の自由意思に基づく相殺は許されるとしても、果たしてXは自由意思によってデータ整備費を賃金から差し引くことに同意していたといえるだろうか。Yの就業規則には、データ整備費

---

(12) こうした賃金天引きを含めた日雇い派遣に関する一連の問題を受け、厚生労働省は、2008年に「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針」を定めた。その第9条においては、日雇い労働者の賃金の一部を控除するには労使協定の締結が必要であることが明記されている。

は、「任意に」「皆さまから頂いております」と記載されており、データ整備費を支払うかどうかは労働者の自由としておきながら、ほぼ例外なく一律に徴収されていると思われる。このことから、Yによる一方的な控除であったと見ざるをえない。一般的に見ても、労働関係においては使用者の圧力の下で労働者の自由な意思は形成されにくく、相殺合意が労働者の自由意思によるかどうかの判断は困難である。脱法行為につながる危険もあるため、合意による相殺は容易に認められるべきではない。これらのことから、本件データ整備費合意は違法とみるべきである。

本判決のように、賃金から差し引かれた費用を賃金ではないと解すると、実質的には賃金控除となるものであっても労基法 24 条にかかわらず許されることになりかねず、脱法行為が可能となってしまふ。本件のような賃金控除は、労働者に確実に賃金を手渡し、その経済生活の安定という労基法 24 条の趣旨に反する。本判決では、賃金控除に関する労使協定がない限り賃金天引きは許されず、たとえ本件で相殺合意があったとしても X の賃金控除の合意は真意によるものではなく違法であることを、まずは明確にするべきであった。

#### 4 賃金請求権の消滅時効

##### (1) 労基法 115 条の趣旨

以上のようにして、本判決が、本来であれば労基法 24 条で処理すべきと考えられるところ、それをせずに、データ整備費は賃金から差し引かれたものではないという解釈をしたのは、賃金請求権の消滅時効の問題があったからである。Y は、X が本件請求をするまでに 2 年以上が経過していることから、X の請求権は賃金支払請求権の一部侵害によるものであり、時効消滅していると主張している。これに対して、本判決は、賃金請求権の消滅時効を 2 年と定めた労基法 115 条を適用せず、民法 167 条 1 項の 10 年の消滅時効を適用している。その結果、本件就労期間の最終日である 2004 年 7 月 3 日から X が提訴した 2007 年までに約 3 年が経過していたが、10 年の消滅時効期間の経過前であることから、X が徴収されたデータ整備費の返還が可能となった。

このような本判決の結論は労働者の利益に適うものであり、X にデータ装



備費が返還される結果となったこと自体には賛成できる。しかし、本判決は、この結論を求めることに固執し、労基法 115 条の趣旨については十分に考慮に入れないまま同条を適用しないと判断しており、これには問題があるといえる。労基法 115 条は、労基法の規定による賃金について、その請求権の消滅時効を 2 年と定めている。時効に関する私法の原則によれば、「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料」は 1 年間の消滅時効にかかる（民法 174 条 1 号）ため、労働関係における月給、週給、日給などの請求権は 1 年で消滅することとなり、労働者の権利保護という理念にもとる。その一方で、これを民法 167 条の債権の消滅時効である 10 年とすると、取引の安全、事務負担という点から使用者に酷である。そこで、賃金請求権に関しては特別を設け、これを 2 年としたのが本条の趣旨である<sup>133)</sup>。つまり、労働者にとって重要な請求権の時効を 1 年から 2 年に延長し、他方で、取引の安全という点で使用者の利益も考慮したものである。

## (2) 労基法 115 条不適用の妥当性

これに対して、X の請求権を賃金請求権と認めることによって、2 年の消滅時効が成立して使用者の返還義務を免れさせることは、労基法 115 条の趣旨にそぐわないというのが本判決の考え方である。しかし、労基法 115 条の趣旨は、前述のとおり取引の安全や使用者の事務負担の軽減にあり、2 年の時効を適用することにより使用者の返還義務が回避されるということは同条が想定していないところである。したがって、問題とすべきは、賃金請求権と認めると時効成立により Y が返還義務を免れてしまうことではなく、時効援用の主張によって Y が賃金の返還を免れようとしていることである。本件においては、本来支払うべき賃金を支払わず労基法 24 条違反を問われるべき Y が、同条を利用して時効の援用を主張しその支払いを免れようとしている。このような目的のために使用者が時効援用をすることを労基法 115 条は想定しているものではな

---

133) 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 下巻』1086 頁（藤川久昭）（有斐閣、2003 年）。

く、むしろ同条の悪用であり、時効援用権の濫用といえる。消滅時効の援用については、使用者が信義に反する方法によって賃金債権を免れるための工作をするなど、労働者の権利行使を阻害した場合は権利濫用となりうる<sup>(14)</sup>。本件でもこの点を指摘して、時効の成立という問題を回避することはできたのではないか<sup>(15)</sup>。

ただ、本判決のような処理方法は、他の裁判例においても採られている。杉本商事事件判決<sup>(16)</sup>は、労基法 115 条に基づく 2 年の消滅時効にかかる未払い時間外労働手当相当分の請求がなされた事件である。この中で、被告は労基法 115 条による時効完成の主張をしたが、裁判所は不法行為に基づく損害賠償であるとしてこれを認めず、使用者が時間管理・時間外労働手続の手続きを行わせる義務等を怠ったことに対する不法行為に基づいた損害賠償請求を認めている。同判決で、消滅時効にかかる時間外労働手当相当分が不法行為に基づく損害賠償請求として認められたことの意義は非常に大きい。しかし、賃金不払い残業が労基法 37 条違反になること、未払い賃金の請求であることを利用して使用者が時効成立を主張していることは問題視されておらず、疑問が残る<sup>(17)</sup>。

たしかに、本件や前掲杉本商事事件のように未払い賃金の請求までに 2 年以上が経過している場合、債務不履行や不法行為に基づく損害賠償として、労基法 115 条を適用しないことが解決手段のひとつとなりうる。しかし、そのために違法性のある行為を許すような結果となるのは妥当ではない。法違反を的確に指摘し、そのうえで使用者が時効援用を主張することが適切であるかどうかを判断するべきである。

---

(14) 土田道夫『労働契約法』229 頁（有斐閣、2008 年）。

(15) 使用者による時効援用の主張が権利濫用に当たるとして、2 年より前の割増賃金の請求を認めた事例として、日本セキュリティシステム事件（長野地佐久支判平成 11.7.14 労判 770 号 98 頁）がある。

(16) 広島高判平成 19.9.4 労判 952 号 33 頁。

(17) 杉本商事事件について、和田肇「労働法判例の動き」ジュリスト『平成 20 年度重要判例解説』232 頁は、使用者の注意義務違反で、慰謝料請求ではなく、実質的に賃金請求権を認めたのと同じ効果を導くと、賃金債権については短期消滅時効にかからしめる法の趣旨を没却することになる、として批判する。

## 5 おわりに

以上のように、本評釈では、本判決の理論構成には反対であるが、結論は妥当であるという立場をとる。そこで、データ装備費の返還を認めるという結論はそのままに、その根拠の妥当性を考えると、次のような解決方法も可能ではないかと考える。最初に述べたように、データ装備費は徴収の必要のない費用であり、さらに強行規定である労基法 24 条に抵触する違法なものであったといえる。このように、徴収に何の根拠もなく、違法性すらある本件データ装備費合意は、公序良俗に反する合意であって無効となる、あるいは錯誤無効となると解するべきである。こうすれば、Y による賃金控除が労基法 24 条に違反したことが反映される。また、こうして相殺合意が無効となれば、その費用返還については、不当利得返還請求となるので、時効は 10 年（民法 167 条）であり、本件においても請求は可能である。

これまで多くの人材派遣会社で本件のようなさまざまな名目での不当な賃金の天引きが当然のように行われてきており、いまだにこれを行う人材派遣会社もあるという。そもそも低賃金の日雇い派遣労働者から、さらに 1 回の作業につき 200 円を賃金から控除するということは、まさに労働者の経済生活の安定という労基法 24 条の趣旨に反する行為である。このような行為を規制するためにも、こういった天引き行為そのものが違法で、刑事罰の対象ともなり（労基法 120 条）、許されないことを本判決において明らかにすべきであった。この点も含めた日雇い派遣労働者の問題は法律による規制も必要であろう。

また、本件の評釈からはやや離れるが、今後、賃金請求権の消滅時効については、立法論も視野に入れて検討をする必要があると思われる。本件や前掲杉本商事事件のように、2 年の消滅時効が完成し未払い賃金の請求を断念せざるをえないケースはほかにも多くあるといえる<sup>118)</sup>。そのようなケースが争われるに至った場合、本件のような矛盾を抱えた判決がなされたり、時効の援用を被

---

118) たとえば、日本マクドナルド事件（東京地判平成 20.1.28 判時 1998 号 149 頁）では、店長を管理職扱いとし、店長には時間外手当を支給しないことが常態化していたが、原告は 2 年分の割増賃金の請求をするにとどまっている。

告の有利になるように悪用されたりすることがあるかもしれない。また、労基法 115 条は、取引の安全や使用者の事務負担という点から賃金の消滅時効を 2 年とするものであるが、「取引の安全」とはどのようなことをいうか不明確であるし、賃金支払い手続については労基法制定当時の現金支給が通常だった時代に比べて、今日の使用側側の事務負担はかなり軽減されているといえる。したがって、賃金の消滅時効を 10 年とすることが使用者にそれほどの負担や影響を及ぼすとはいえず、むしろ、労働者のほうに大きな不利益があるのではないか。そこで、賃金請求権の消滅時効も不法行為に合わせて 10 年に延長するなどの見直しを図るべきである。