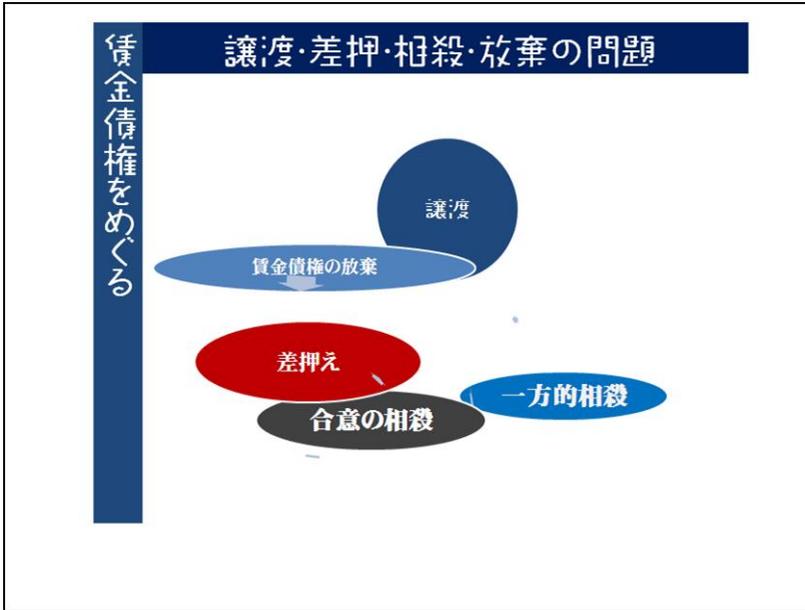


7-4 賃金債権の譲渡、差押、相殺、放棄の問題



[譲渡] 賃金債権の譲渡自体を無効と解すべき根拠はない(民 466 条 1 項、昭 43. 3. 12 最高裁三小「小倉電話局事件」)。ただし、賃金支払い前に労働者が賃金債権を譲渡した場合においても、労基法 24 条の直接払い原則の適用はあり、使用者は賃金を直接労働者に対して支払わなければならない。賃金債権の譲受人が、自ら使用者に支払いを求めることは許されない (S43. 3. 12 最高裁「小倉電話局事件」)。

[差押] 賃金債権の差押えは、制限付きながら可能である。賃金総額の 4 分の 1 (定期賃金及び賞与については、総額が 33 万円を超える場合は、総額から 33 万円を控除した額) までが、差押えの対象となる。国税徴収法や民事執行法に基づく差押に使用者が従うことは本条違反にはならない。

[一方的相殺] 賃金全額払いの原則は、相殺禁止の趣旨を包含する。

[合意の相殺] 「使用者が労働者の同意を得て行う相殺」を認めないのが労基法 24 条 1 項の趣旨であるとする見解があり、有力である。

[賃金債権の放棄] 労働者の自由な意思によるものであることが明確ならば、そのような場合まで全額払い違反と解する理由はない (昭 48. 1. 19 最高裁判決)