

## スポット

### 平易そうな用語が実は難解 面倒でも法的定義の再確認を

「ことばの正確な使い方」は難しいものです。法律用語なら、なおさらです。

ちょっと専門的な話ですが、平成27年7月1日から労働安全衛生規則が改正され、足場関係の安全基準が変更されています。関係ない業種の方は、法律用語の正しい理解に関する実例ということで、しばしお付き合いいただければ幸いです。

従来、原則5メートル以上の構造の足場を組み立てる場合、墜落防止措置を講じる必要がありました。今回改正により、2メートル以上に拡大されています（その他の改正点は省略）。

建設現場をみますと、さまざまな鋼材・鋼板等を組み合わせた複雑な

足場が組まれています。「○メートルの構造の足場」とひとこといいますが、その高さはどうやって測るのでしょうか。

改まって質問されると、よほどの専門家でないといふのは難しいでしょう。「支柱のてっぺんまで?」、「横に架け渡した鋼材の一番上まで?」など、色々な回答が予想されます。

自己流の解釈が誤っていると、本人は法律を順守しているつもりで、実は知らないうちに法違反を犯しているという事態を招きかねません。

このため、厚生労働省では、「○メートル以上の構造の足場」ということばの厳密な定義を示しています（平27・3・31基発0331第9号）。

お役所特有の難解な言い回しなの

で、エッセンスを要約すると次のようになります。

「基本は、作業床までの高さ」を指します。「足場（足が位置する場所）」の高さですから、指摘されるようになるはずです。

しかし、「作業床が最上層に設定されていないときは、最上部の水平材（単管足場の場合）、または最上部の建わくの上端まで（枠組足場の場合）までの高さという」と解説されています。

「○メートルの足場」という平明至極にみえる用語でも、法律的に正しく使うとなると、なかなか奥が深いというお話でした。



# 過払金の請求

知って得する



## 賃金実務

手当(たとえば扶養手当)を変更すべき事由があったのに、本人が申告しなかったとします。毎月、「過払い金」が発生し、累積していきます。会社には返還を求める権利がありますが、賃金で調整するときは注意が必要です。一方的に相殺する場合によっては違法性が生じるおそれがあります。

賃金の担当者にとって、賃金の

全額払の原則(労基法第24条)は

鬼門です。賃金は労働者の生活の基礎ですから、労基法で特に厳格な保護規定が設けられています。

法文上は、明文で定めた例外事由に該当しない限り、相殺処理は許されない建前となっています。

例外事由は、次の2種類です。

- ①法令で定めがある場合(所得税法、地方税法、健保法、厚年法、徴収法など)
- ②労使協定を締結している場合

「賃金の過払が生じたとき」について、労基法第24条に規定はありません。

「過払」の発生理由は、色々あります。

賃金計算担当者のミス、本人の申告忘れが代表例ですが、

## 全額払に抵触のおそれ 精算・調整の範囲内で

それぞれ故意・過失の程度も考慮する必要があります。

過払された賃金は、従業員にとっては不当利得となります。民法第703条では、「法律上の原因なく他人の財産によって利益を受けた者は、その利益の損する限度に

おいて、返還する義務を負う」と規定しています。

本人が「悪意(手当の減額を避けるため)」で申告しなかった場合はもちろん、賃金計算担当者のミスであっても、「不当利得」であるという事実が変わりありません。「会社のミスだから、返還する義務はない」という開き直りは通用しません。

不当利得の消滅時効は10年です(民法第167条)。労基法上、賃金債権の消滅時効が2年(第115

「賃金計算に誤りがある場合の精算」を書き込んでおくことです。

とはいっても、協定がなければすべて不可というわけでもありません。判例(福島県教組事件、最判昭44・12・18)では、「賃金計算における過誤等により賃金の過払が生じることは避けがたいところであり、この場合、控除を行っても実質的にみれば本来支払われるべき賃金は、その全額の支払いを受けた結果となる」という理由で相殺を認めています。

その場合の条件として、「過払のあった時期と合理的に接合した時期においてされ、あらかじめそのことを予告するか、多額にわたらないとか、労働者の経済生活の安定をおびやかさない範囲であること」を挙げています。

2年を超える不当利得の返還請求も可能ですが、過払の期間が長く、金額も多額に上るときは、本人とよく話し合い、同意を取り付けたうえで、分割払い等も検討するのがベターでしょう。