

相談です！ 弁護士さん

相談です！ 弁護士さん



相談
69

「貸金や経費を賃金から控除したい」
～賃金の控除にまつわる問題点～



賃金の控除には様々な制限が存在する

労働基準法は、全額払の原則を定め、賃金の全額の支払を義務付けている。

全額払の原則には例外も存在し、賃金からの控除の適否が問題になることがあるが、労働者に生活の基盤たる賃金を確実に受領させるという趣旨から、賃金の控除には厳格な制限が課される場合が多い。

他方、使用者が労働者に対して債権を有している場合等、使用者サイドとしては賃金からの控除を検討する場面も多く、筆者も控除に関する相談を受けることは多い。

そこで、本稿では、どのような場合に全額払の原則に抵触しうるかを説明するとともに、賃金の控除に対してどのような制限が課されているのかを検討する。

執筆／弁護士・高塚慎一郎（アンビシャス総合法律事務所）

監修／北海学園大学法学部教授・浅野高宏

プロローグ

ここは、某地方都市に事務所を構えるUC法律事務所である。

同事務所所属の空知弁護士（以下「空知」）は、多くの労働事件を手がけ、弁護士会内でも労働法に詳しいことで有名な弁護士である。

本日は、藻岩社のS社長（以下「社長」）が事務所に訪れ、法律相談をする予定となっている。

どうやら賃金の支払が問題になる相談のようであるが…。

Q1 全額払の原則と例外について、教えてください。

賃金は全額を支払わなければならないが、法律上の例外も存在する

空知：いつもお世話になっております。賃金の支払に関する相談とのことでしたが、どのようなお話でしょうか？

社長：はい、当社は、代理店として保険の営業を行っており、社員が希望した場合には、営業用の携帯端末を使用させているのですが、携帯端末の使

用料は社員の給与から差し引く形で徴収しています。

しかし、このたびAという社員が「業務で使用する携帯端末の使用料を給与から差し引くのは違法ではないか」と言い始めました。Aは、ここ5年ほど、当社が支給する携帯端末を使用しており、その間、携帯端末の使用料はずっとAの給与から差し引かれていたため、「何をいまさら」という感覚ではあるのですが…。

社員の給与から携帯端末の使用料を差し引くことに何か問題があるのでしょうか？

空知：事情は分かりました。賃金の支払については、「全額払の原則」（労働基準法24条1項）というルールが存在します。これは、文字どおり、賃金は全額を従業員に支払わなければならないというものです。会社が一方的に給与から携帯端末の使用料を差し引く行為は、この全額払の原則に抵触する可能性があります。

ただし、労働基準法は、①法令に別段の定めがある場合、②過半数労働組合（それがいない場合は過半数代表者）との書面による協定がある場合には、全額払の原則の例外が認められると定めています（労働基準法24条1項但書）。

①法令に別段の定めがある場合の具体例としては、所得税法183条1項は、給与所得税の源泉徴収について、厚生年金保険法94条1項、健康保険法167条1項及び労働保険徴収法32条

1項は、社会保険料の控除について規定しており、それぞれ全額払の原則の例外として、賃金から控除できることとなります。

今回のケースでは、①法令に別段の定めがある場合には当たりませんが、②過半数労働組合（それがいない場合は過半数代表者）との書面による協定があれば、例外と認められます。御社ではこのような協定は締結されていますか？

社長：はい、携帯端末の使用料を給与から差し引くことについては、当社の過半数労働組合との間で協定を結んでいます。

空知：そうすると、Aさんの給与から携帯端末の使用料を差し引いても、全額払の原則には違反しません。

Q2 協定により労働契約上も、控除が適法となるのでしょうか？

労働契約上も適法といえるためには他にもクリアすべき条件が存在する

空知：ただし、全額払の原則の違反を免れても、労働契約上の問題が残っています。

社長：え、全額払の原則に違反しないのであれば、法律上の問題は解決するのではないのですか？

空知：給与からの控除が全額払の原則に違反した場合、使用者が罰則を受けたり（労働基準法120条1号）、強行法

規違反として給与からの控除が、違法無効と扱われることとなります。

過半数労働組合（それがいない場合は過半数代表者）との書面による協定があれば、これらの問題はクリアできるのですが、労働契約上も適法といえるためには、その他に労働協約又は就業規則に控除の根拠規定を設けるか、対象となる労働者の個別の同意を得る必要があります。

これらをクリアして初めて、労働契約上も控除が適法となり、従業員からの「控除した賃金分を支払え」という請求を退けることができます。

社長：うーむ、なかなか難しいですが、とにかく当社がAの携帯端末の使用料を給与から控除するためには、協定だけでは足りないですね。就業規則と労働協約には、携帯端末の使用料の控除に関する規定はなかったはずです。

Q3 どのような場合に、個別の同意が認められるのでしょうか？

事案に応じて判断されるため
慎重な検討が必要である

空知：そうすると、労働契約上も控除が適法となるためには、Aさんの個別の同意が必要となります。

社長：Aは、「携帯端末の使用料の控除に応じます」と明言しているわけでは

ないのですが、そのような場合に個別の同意が認められることは、あり得るのでしょうか？

空知：そうですね、労働者が控除に応じると明言していなくても、事情によっては個別の同意が認められます。

社長：どのような事情があれば、個別の同意が認められるのでしょうか？

空知：あくまで個別の事案によるところなので、明確な判断基準というものはないのですが、今回のケースですと、京都地裁令和5年1月26日判決労判1282号19頁住友生命保険（費用負担）事件の判断が参考になると思います。

この裁判例は、Aさんのケースとよく似ており、生命保険会社が営業用の携帯端末の使用料を従業員の給与から控除していたことが問題になった事案です。この裁判例では、裁判所は、「賃金からの控除が適法に認められるためには、労働者がその自由な意思に基づいて合意したものである必要がある」、「控除の対象が、使用者から義務付けられ、労働者にとって選択の余地がない営業活動費である場合には、自由な意思に基づく合意とはいえず、賃金からの控除は許されない」と述べています。

その上で、裁判所は、対象となる従業員が、一時期以降は携帯端末の使用が義務付けられていなかったにもかかわらず、携帯端末を使用していたこと、使用料を給与から控除することが記載された貸与申込書を作成して提出していたことなどの事情

から、個別の同意が認められると判断しています。

社長：なるほど、当社でも携帯端末の使用は義務付けていませんし、貸与に当たってAに申込書にサインしてもらっていると思うので、個別の同意が認められそうですね。

空知：しかし、事実関係が類似している場合でも、事実の評価次第で裁判所の判断は分かれ得るところです。また、賃金というのは労働者にとっては生活のための非常に重要なものであり、賃金からの控除を行う場合には慎重な検討が必要になりますのでご注意ください。

社長：分かりました。Aの件はどのように対応すべきか、少し考えてみようと思います。

Q4 全額払の原則は、使用者による賃金債権の相殺も禁止しているのでしょうか？

全額払の原則は、賃金債権の相殺も禁止している

社長：先生、別の社員についても相談してよいのでしょうか？

空知：はい。どのような相談でしょうか？

社長：当社には、Bという若手社員がいます。1年ほど前、Bから「引越費用が足りないので、10万円を貸してほしい」と頼まれ、当社から10万円を貸したことがあります。その後、B

には何度か返済を催促しているのですが、なかなか10万円を返してくれません。そのため、来月のBの給与から10万円を差し引いて、支給できないかと考えていたところでした。

Aのケースとは違い、会社の経費を給与から差し引くのではなく、会社が貸した金銭を差し引くのであれば問題ないような気がするのですが、Bのケースも、先ほどの全額払の原則が問題になるのでしょうか？このようなことはめったにないので、当然ながら過半数労働組合との間の協定等は結んでいません。

空知：会社の従業員に対する債権と従業員の会社に対する債権を相殺する場合にも、全額払の原則の規制は及ぶと考えられています。

判例上も、使用者による相殺が問題になった最高裁昭和31年11月2日判決民集10巻11号1413頁関西精機事件、最高裁昭和36年5月31日判決民集15巻5号1482頁日本勧業経済会事件は、いずれも相殺の場合にも、全額払の原則の規制が及ぶと判断しています。なお、いずれの判例も、従業員の生活の基盤となる賃金を確実に受領させる必要があるという全額払の原則の趣旨は、使用者による相殺の場合にも及ぶことを理由として挙げています。

Bさんのケースは、まさに賃金との相殺の事案ですので、この判例を踏まえると、賃金から10万円を差し引いてしまうと、全額払の原則に違

反することになります。

社長：相殺だからといって、全額払の原則の規制から、逃れられるわけではないのですね。

Q5 合意による相殺は、できるのでしょうか？

一定の要件を満たせば全額払の原則に反しないと考えられている

社長：そういえば以前、私がBに「給与から10万円を差し引いてもいいよな!？」と尋ねたところ、Bは渋々ながらも「はい…」と言っていました。本人が控除に応じていても、全額払の原則には違反するのでしょうか？

空知：労働基準法が定める例外に当たらない場合も、本人が相殺に同意していれば、全額払の原則に違反しない場合もあります。ただし、労働者の同意が自由な意思に基づくものであるかについては、慎重な検討が必要です。

最高裁平成2年11月26日判決民集44巻8号1085号日新製鋼事件は、「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」には、相殺が許されると述べており、具体的な判断方法についても、「同意が労働者の自由意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行われなければならない」とまで述べています。

先ほどお聞きした社長とBさんのやりとりですが、この判例を踏まえると、Bさんが自由な意思に基づいて10万円と賃金の相殺に同意したのか、判断が難しいところだと思います。

社長：なるほど。私の尋ね方にも、問題があったかもしれませんね。

空知：合意に基づいて相殺をする場合には、会社からBさんに対してどのような説明を行ったか、Bさんがどのように回答したかなど、様々な事情を慎重に吟味する必要があります。また、後で「言った、言わない」の話にならないように、話し合いの経緯を議事録等で記録化することも、検討された方がよいと思います。

社長：分かりました。ただ、そこまでの対応は正直面倒なので、給与から差し引くのではなく、引き続き10万円の返還を求めているように思います。

Q6 賃金の支払について、他にはどのようなルールがあるのでしょうか？

通貨払の原則、直接払の原則、定期払の原則が存在する

社長：そういえば、賃金の支払について、全額払の原則の他にはどのようなルールがあるのでしょうか？

空知：通貨払の原則、直接払の原則、定期払の原則があります。

通貨払の原則とは、賃金は日本国内で強制通用力のある通貨で支払わなければならないという原則です（労働基準法24条1項）。これは、給与を食料品や日用品などの現物で支給してはいけないというものです。


直接払の原則とは、賃金は直接労働者に支払わなければならないという原則です（労働基準法24条1項）。労働者の親権者など、代理人に対する賃金の支払は、この原則に違反することになります。

定期払の原則とは、賃金は毎月1

回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないという原則です（労働基準法24条2項本文）。2か月に1回の頻度で賃金を支払うことはこの原則に違反しますが、臨時に支払われる賃金や賞与には適用されません。

それぞれの原則には、全額払の原則と同じように例外もあるため、賃金の支払に関することでお悩みがある場合は、都度ご相談いただくのがよいと思います。

社長：そうですね。本日は、どうもありがとうございました。

 **本日のチェックポイント**

- 従業員の賃金を一方的に控除することは、基本的には全額払の原則に違反することになります。
- 労働契約上、賃金の控除が適法と言えるかは、全額払の原則とは別の問題になるため、この点は注意が必要です。
- 賃金の控除の適否は個別の事案に応じて、慎重な判断が求められます。
- 全額払の原則は、賃金との相殺の場合にも適用されますので、注意が必要です。

※ 登場する人物名や団体名は、仮名であり実在する方とは一切関係ありません。

執筆／高塚慎一郎（たかつか・しんいちろう）【弁護士・アンビシャス総合法律事務所】

平成25年 北海道大学法科大学院修了、平成28年12月 弁護士登録。札幌弁護士会に所属。使用者側の労働問題や事業承継に関する業務を多く取り扱っている。

監修／浅野高宏（あさの・たかひろ）【北海学園大学法学部教授・弁護士・ユナイテッドコモンズ法律事務所】

平成14年 弁護士登録。北海道大学客員准教授を経て、平成29年4月より現職。NPO法人・職場の権利教育ネットワーク理事、元北海道労働局紛争調整委員会あっせん委員、元札幌簡易裁判所民事調停官（非常勤裁判官）。現在、北海学園大学法学部において、教鞭をとりながら、弁護士としても労働事件を中心に事件を担当している。平成26年にはNHKの雇用問題を扱った特別番組に2回にわたって出演。主な著作に「労働法の基本第2版」（編著・法律文化社）、「働くことを考える変貌する労働時間法理」（共著・法律文化社）、「学生のためのワークルール入門」（共著・旬報社）、「人事・労務管理の『相談です！ 弁護士さん』1 一契約・労働条件編一」（共著・労働調査会）など。