

第25回 杜若オンラインサロン（令和5年5月24日実施）

その賃金控除は大丈夫？ ～落とし穴にはまらない実務対応解説～

杜若経営法律事務所

弁護士 友永 隆太

弁護士 井山 貴裕

東京都千代田区神田小川町3-20

第2龍名館ビル 8階

本日のテーマ

- I. 賃金控除に関する前提知識
- II. 過去の裁判例の状況
- III. 最新裁判例①(京都地裁令和5年1月26日)
- IV. 最新裁判例②(東京地裁令和3年4月8日)
- V. 実務対応
- VI. まとめ

賃金控除に関する前提

賃金全額払いの原則(労基法24条本文)

労使協定と労働協約（就業規則）の違い

労使協定

従前の議論の状況

議論の状況

従前の議論の状況（整理表）

	控除肯定	控除否定
車両関連費	大阪地裁(H15.5.23)	
クレジット手数料等	東京地裁(H23.12.5) 大阪地裁(H23.1.28) 東京地裁(R4.2.17)	
その他	東京地裁(H29.5.15)・健康診断のための健康管理費	東京地裁(H20.1.9)・顧客の口座振替手数料 東京高裁(H30.2.7)・派遣労働者の即給サービスの手数料

- ・ その他控除否定に分類されるのが、最新裁判例①
- ・ クレジット手数料肯定に分類されるのが、最新裁判例②

控除を否定した最新裁判例（京都地裁 R5・1・26）

原告は生命保険会社に勤務する営業職員であった。賃金から控除されていた以下①～③の費目について、控除の根拠がないとして、返還を求める共に④については使用者が負担するべきであるとして使用料を請求。

①携帯端末使用量（毎月3100円・改訂後2950円）

②物品等の費用（多い月は10万円。少ない月は4000円）

→顧客に送付する挨拶状、カレンダー、社名ロゴ入りお菓子等

③募集資料コピー用紙トナー代（毎月2000円）

④携帯電話代金（多い月で1万円。少ない月で2000円）

- ・①は控除に関する同意書（押印あり）を取得していたが、②～③は取得していなかった。また、費用の控除に関する就業規則の規定は存在しなかった。
- ・②については、原告は平成30年11月27日に控除を拒むという明確な異議を述べていた。他方で、①、③、④は異議はない。
- ・裁判所は、（1）労基法24条に違反をしないか、（2）事業遂行上発生する営業活動費を原則として全額労働者に負担させることの適法性、（3）①～④の費用控除について個別の合意が存在するか否か。

労基法 24 条に違反するか否かの判断

判示内容

事業遂行上発生する営業活動費を原則として全額労働者に負担させることの適法性

原告の主張内容

控除について個別の合意が存在するか否か

費目	裁判所の認定
① 控除○	申込書に署名はないが、押印はあり、かつ長年に渡り、月額使用料が月々の賃金から控除されていることを認識しつつ、本件携帯端末を使用し続けたことから、原告は控除に同意していたと認定。
② 控除一部×	約20年間「当該物品等を注文すれば、原告の給与から当該物品等の代金が引き去られることを承知の上、所定の注文書等により注文をしてきており、その状況下で、上記請求期間中も引き続き注文をしていた」ことから控除に合していたと認定。但し、平成30年11月27日以降は、異議を述べていることから合意が認定できない。
③ 控除×	物品等(②)の費用とは異なり、各営業職員がその判断に応じて注文するものではなく、印刷量の多寡にかかわらず、休職中などでない限りは、全営業職員に一律に定額で課される負担金である。 個別合意の存在を示す証拠が存在しないため、控除は違法。
④ 費用負担×	原告が営業職として、勤務するに際し、業務専用の携帯電話を個別に契約して使用することが必要不可欠であったとまでは認められない。また、本件で携帯電話が業務に使用されたと認めることもできない。

控除を肯定した最新裁判例（東京地裁R3.4.8）

タクシー会社の従業員である原告が以下の経費を労働者の負担とすることは労基法24条違反であるとして、未払賃金を請求した事案。

- ①クレジット利用手数料（顧客によるクレジットカード決済の手数料を歩合給の算定基礎となる金額から控除）
- ②GPS利用手数料（GPS搭載車両を1回使用するごとに300円を控除）
- ③ハイグレード車利用手数料（ハイグレード車を1回利用するごとに300円を控除）

- ・ 住友生命事件との相違は、①については賃金からの直接の控除という方式ではなく、歩合給の計算過程において、手数料分を減額するという方式を取っている点にある。
- ・ また、本件は就業規則上の根拠が①②は存在したという事案であった。

労基法 24 条に違反するか否かの判断

判示内容(費用①について)

控除について個別の合意が存在するか否か

費目	裁判所の認定
① 控除○	労働契約の内容となる賃金体系の設計は、法令による規制及び公序良俗に反することがない限り、私的自治の原則に従い、当事者の意思によって決定することができるものであり、基本的に労使の自治に委ねられている事柄というべきである。歩合給に関し、出来高払制の保障給（労働基準法27条）及び最低賃金（同法28条）の規制はあるものの、歩合給の定め方を指定し、あるいは規制した法令等は見当たらない。そして、歩合給は、成果主義に基づく賃金であり、労働の成果に応じて金額が変動することを内容とするものである以上、労働の成果ということのできる使用者の得た利益に応じて歩合給の金額が変動する賃金体系は、合理性を有する
② 控除○	原告は入社時に人事部長より、30分程度の説明を受けており、また、控除を認識しながら、理由を確認することはなかった。他の原告の1名も他社の就労経験から、控除を認識していた。その上で就業規則の根拠があり、労使協定もあるため、控除は有効
③ 控除×	控除について明示の同意がない。控除について異議を述べずに乗車をしたとしても直ちに負担に同意をしたとはならない。書面がない場合に黙示に合意したとも言えない。

その他の論点（就業規則の周知性）

- ・ 本件は賃金控除を導入した就業規則をチェーンで繋ぎ、コピーを禁止するという対応が使用者がしており、就業規則の「周知性」も問題になっていた。
- ・ これに対して、裁判所は「営業所の事務室のカウンター上のプリンタの脇に立て掛けてあるところ、事務室は乗務員が出入りする納金室の隣にあり、プリンタからは乗務員の日報が出力されるというのであるから、事務室において執務をしている従業員だけでなく、原告ら乗務員も、給与規定を含む就業規則の存在を認識することは容易であった」とし、閲読に支障はなく、周知性ありと判断している。
- ・ 周知性に関しては近時は裁判例が少ないので、グレーゾーンの判断に役立つもの

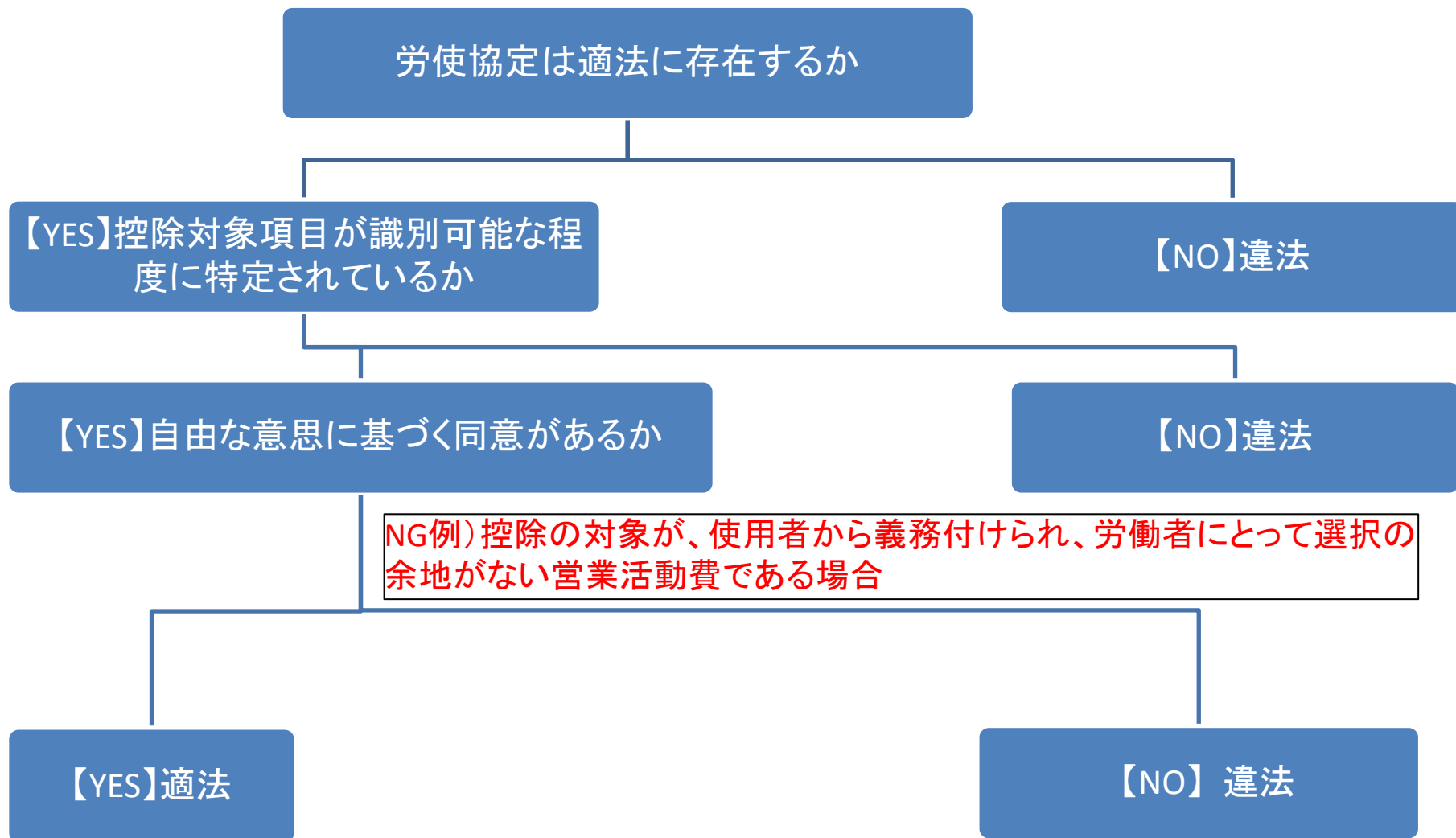
実務対応の解説

労使協定以外に書面上（契約上の控除）の根拠が存在する

実務上の対応②

費用の性質に応じた控除の可否の判断

フローチャート図



まとめ

- ・ 労使協定はあくまで罰則の適用を外すものに過ぎず、これのみでは控除はできない。
- ・ 労基法 24 条を契約上除外する合意には「自由な意思に基づく同意」が必要であるが、他の同意が問題になる類型よりも緩やかに認められているのが実情。
→但し、裁判所の判断が変化する可能性あり。
- ・ 書面の合意の存在は、必須。
一番取り付けやすいのは入社時と考えられるため、この段階で同意を得るべき。

予防の観点からの蛇足

- ・ 賃金の控除における自由な意思に基づく同意は緩やかに認定されている。

→山梨県民信用組合事件（最高裁平成28年2月19日）との整合性については議論が残る。

- ・ 派遣労働者の派遣労働者の即給サービスの手数料が問題となった裁判例（東京高裁H30.2.7）では、上記判例を引用し「不安定な雇用に置かれている者であり、不本意ながら即給サービスを利用せざるを得ない立場にある」として書面が存在しても同意の存在を否定している。

→入社時において、控除の具体例を示して説明する対応が望ましく、
また、アルバイトは派遣労働者には賃金控除をしない制度設計も視野に入れる

ご清聴ありがとうございました。
引き続き座談会もよろしくお願いいたします。

