

**業務関連費用を労働者の賃金から控除することの労基法 24 条 1 項違反該当性**

【文献種別】 判決／京都地方裁判所  
【裁判年月日】 令和 5 年 1 月 26 日  
【事件番号】 令和 1 年（ワ）第 3008 号  
【事件名】 賃金等請求事件（住友生命保険（費用負担）事件）  
【裁判結果】 請求一部認容  
【参照法令】 労働基準法 24 条 1 項・89 条 5 号  
【掲載誌】 労判 1282 号 19 頁、労働判例ジャーナル 135 号 2 頁  
◆ LEX/DB 文献番号 25594789

追手門学院大学教授 井村真己

**事実の概要**

原告 X は、生命保険会社である被告 Y の京都支社にて平成 5 年 3 月より営業職員として勤務していた。X の毎月の賃金からは、「携帯端末使用料」、「機関控除金」および「会社幹旋物品代」との費目による費用（以下、「本件費用」とする）が控除されていた。

それぞれの費目の概要は以下の通りである。

「携帯端末使用料」は、Y の営業職員が、顧客に保険商品の内容を説明したり保険契約をシミュレーションしたりする際に使用する携帯端末の使用料金である（なお、平成 30 年 7 月からは無料化された）。「会社幹旋物品代」とは、販促品（会社名入りのお菓子等）を携帯端末経由または事務担当者に代理購入依頼により、営業職員が個別に注文して購入する場合にかかる費用である。また、「機関控除金」とは、会社幹旋物品の注文方法以外の方法により Y の支部単位で注文を取りまとめるものにかかる費用である。機関控除金には、営業職員が営業活動で使用する書類や申込書に関する印刷費用として募集資料コピー用紙トナー代も含まれていたが、これは平成 31 年 1 月に無償化された。

Y は、本件費用の控除に関して、平成 2 年に Y の従業員で組織する A 組合と「賃金控除に関する協定」（旧協定）および平成 24 年にも「賃金控除に関する協定」（本件協定）を締結しており、本件協定は、平成 24 年 4 月 1 日から現在に至るまで改廃されることなく適用されている。なお、Y の就業規則には、営業職員の営業活動費を自己負担とし、賃金から控除できる旨の規定は存在して

いなかったため、これを理由として令和元年 12 月 26 日に労基署からは是正勧告を受けていた（その後、令和 2 年 2 月 20 日に改正が行われた）。

X は、平成 24 年 10 月分から平成 31 年 12 月までの賃金から控除された本件費用と、これとは別に自己負担となっていた Y の業務に使用した携帯電話料金の合計約 230 万円につき、労基法 24 条 1 項の全額払原則に違反するとして、その支払を求めて訴えを提起した。

本件の主な争点は、①本件協定は、労基法 24 条 1 項但書にいう「協定」に該当するか、②本件費用を賃金から控除することにつき、労働者との間に合意が存在していたか否かである。

**判決の要旨**

請求一部認容。

**1 本件協定が労基法 24 条 1 項但書の「協定」に該当するか**

「賃金全額払の原則の趣旨とするところは、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図ろうとするものであり、労基法 24 条 1 項但書によって控除の対象となるのは、「購買代金、社宅、寮その他の福利、厚生施設の費用、社内預金、組合費等、事理明白なものについてのみ、労使協定によって賃金から控除することを認める趣旨である」から、「少なくとも〔1〕控除の対象となる具体的な項目、〔2〕各項目別に定める控除を行う賃金支払日が記載される必要があり、「事理明白であることについて、厚生労働省

は、社宅や寮の費用など、労働者が当然に支払うべきことが明らかなものを意味する……と解している。

「以上を踏まえると、事理明白なものとは、労働者が当然に支払うべきことが明らかなものであり、控除の対象となることが労働者にとって識別可能な程度に特定されているものでなければならぬが、労働者がその自由な意思に基づいて控除することに同意したものであれば、労働者が当然に支払うべきことが明らかなものに該当すると認めことができ、上記規定に違反するものとはいえないと解するのが相当である」。

本件費用に関しては、いずれも「控除の対象となることが労働者にとって識別可能な程度には特定されているものと認められ、また、控除される賃金支払日も『毎月24日』と定められている」から、「労働者がその自由な意思に基づいて同意したものであれば、労働者が当然に支払うべきことが明らかなものとして、上記規定に違反するものではないといえ」、「本件協定は、労働者がその自由な意思に基づいて同意したものに適用する限りにおいては、事理明白なものであり、有効であると認められる」。

## 2 賃金から経費を控除する合意の存否およびその有効性について

### (1) 本件合意の存否について

「本件協定は、労働基準法24条1項ただし書の協定として、同項本文の原則違反を免れさせるものであるが、労働契約上、賃金からの控除を適法なものとして認めるためには、別途、労働協約又は就業規則に控除の根拠規定を設けるか、対象労働者の同意を得ることが必要である」。

本件雇用契約の締結の際には、契約書が交わされておらず、締結後に交付された「当時の平成4年度版の勤務のしおりを見ても、『勤務の基本』の『その他』の項目に、営業活動費が個人負担である旨の抽象的な記載があるにすぎず……上記記載をもって、営業活動費が全てXの負担となり、かつ、それを賃金から控除することについてXが同意したことになるとはいいい難い」し、「勤務のしおり自体は、毎年全営業職員に交付されているものの、交付される際にその内容について改めて説明はされておらず」、これによって「本件雇用契約時の本件合意の存在が直ちに裏付けられるとするのも困難である」。

「以上によれば、本件雇用契約締結時に、XとYとの間で本件合意が成立したとはいえず、Yの上記主張は採用できない」。

### (2) 費用負担に関する個別合意について

「労働基準法89条5号のように、就業規則によって労働者に費用負担をさせる場合があることを定めた条項が存在することからすれば、使用者と労働者との間の合意によりこれを定めることも許容されているというべきであり、報償責任原則、危険負担原則、委任契約における費用償還規定(民法650条1項)、労基法16条および24条1項、社会的身分また性別を理由とする差別のいずれの見地からも「本件費用の負担に関する個別合意の締結が、直ちに憲法、民法、労働基準法に違反し、無効となるとはいえない」。

「もっとも、賃金全額払の原則の趣旨とするところに鑑みれば、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というべきである。そして、本件においては、Yは、……組合との間で、本件協定を締結しているものではあるが、そのような経緯があっても、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ものと解される」。

### (3) 各費用に係る個別合意の存否およびその有効性について

本件携帯端末については、「平成30年7月に保険契約締結手続自体が電子化されて本件携帯端末にて行われるようになる前は、本件携帯端末を用いなくても営業活動を行うことが可能であり、同年6月までは、本件携帯端末は常時必携ではなく、その使用も義務付けられているものではなかった」が、「Xは、平成18年7月頃から長年にわたり、上記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ていたことが認められる」から、「Xは、平成24年7月頃、Yとの間で、本件携帯端末(Lief)の貸与及びその月額使用料を給与引去りの方法により支払う旨の合意をしたものと認められ、平成24年10月分から平成30年6月分までの本件携帯端末使用料については、この合意に基づいて賃金から控除されたものといえる」。

機関控除金のうち物品等の費用については、「営

業職員は、予め物品等の購入代金を把握した上で注文するものであり、「賃金から控除される機関控除金の金額や内訳を確認できる」ものであって、「Xは、平成5年3月にYの営業職員となって以降、……平成24年10月に差し掛かるまでの約20年弱の間、機関控除金に係る物品等について、当該物品等を注文すれば、X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のであるから、XとYとの間で、その注文の都度、機関控除金に係る物品等について、当該物品等をXの費用負担で購入し、当該購入代金をXの給与から引き去ることについての個別合意が成立したといえる」。

また、「募集資料コピー用紙トナー代については、平成30年12月まで、……Xを含む全営業職員の給与から、毎月定額2000円が控除されていた」が、「物品等の費用とは異なり、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って、「このような負担金について、XとYとの間で個別合意があったことを認めるに足りる証拠はな」いから、「その有効性を認めることも困難であるといわざるを得ない」。

会社幹旋物品代については、「機関控除金と同様に、……会社幹旋物品について、当該物品を注文すれば、Xの給与から当該物品の代金が引き去られることを承知の上で注文をしてきて」いるから、「XとYとの間で、その注文の都度、会社幹旋物品について、当該物品をXの費用負担で購入し、当該購入代金をXの給与から引き去ることについての個別合意が成立したといえる」。

「以上によれば、本件費用については、募集資料コピー用紙トナー代を除き、平成30年12月分までは、いずれも有効な個別合意が成立していると認められるが」、Xは平成30年11月27日に賃金控除について明示的に異議を述べたことが認められるため、「平成31年1月分以降については、個別合意の存在を認めることはできない」。

## 判例の解説

### 一 はじめに

業務上の経費など、業務に直接関連する費用（以下、業務関連費用とする）については、使用者がその事業運営において収益を得る目的で使用した費用として使用者自身が負担すべきものと一般的には解されよう。しかし、労働者に業務関連費用を負担させることを直接禁止するような法規制が存在しているわけではないこと、また労働契約は、労働者と使用者が対等な立場での合意によって成立・変更するのが原則であることからすれば（労契法3条1項）、いかなる費用を労働者の負担とするかについては、労使間の合意によってこれを設定・変更しうる余地があることは否定できない。本判決は、業務関連費用を労働者に負担させる合意が、労基法24条1項の全額払原則に違反しないことを正面から明示したという点で重要な意義を有するものである<sup>1)</sup>。

### 二 労基法89条5号と労働者の費用負担の範囲

労働者に対する費用負担に関して、これを正面から論じた論稿はほとんどないため、さしあたっての手がかりとなるのは「労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項」と定める労基法89条5号である。しかし、同号は、労働者に費用負担をさせることを就業規則における相対的必要記載事項であることを明らかにしたものすぎず、「その他の負担」について、「宅費、共済組合費等」が該当すると解するものもあるが<sup>2)</sup>、そこから直ちに費用負担の対象となる範囲が、業務関連費用を含まないとまで解することは難しいように思われる。学説には、業務関連費用については労働者による負担が容認されないと主張するものもあり、それに即して検討するならば、労基法89条5号に基づき労働者の費用負担の対象となるのは、①業務に直接的な関連がない労働者への受益に相当するもの（食費、共済組合費や宅費など）や②業務に関連があっても労働者の個人所有とするのが相当なもの（制服、作業用品など）など、基本的には労働者に何らかの利益となる費用であり、業務関連費用については危険負担法理の観点から使用者が全額を負担すべきと解することになる。この点、本判決は、労基法89条5号が労働者に費用負担させる旨を規定している以上、労使間の個別合意によって業務関連費用の一部を労

働者に負担させることも許容されると判示している。合意に基づく労働者の費用負担を積極的に肯定する趣旨と解されるが、合意のみで費用負担の可否を決することには疑問が残る。同号の趣旨については、今後さらなる検討が必要となろう<sup>3)</sup>。

### 三 業務関連費用を賃金から控除することの適法性

労基法 24 条 1 項の全額払原則については、これまで賃金債権の放棄・相殺が同条違反を構成するかという観点からの多くの議論がなされてきた。判例は、全額払原則の趣旨は、「使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活をおびやかすことのないようにしてその保護をはかろうとする」ところにあり、労働者による賃金債権の放棄は、労働者の「自由な意思に基づくものであることが明確でなければならない」として、労働者の自由意思に基づく賃金債権の放棄・相殺については全額払原則に抵触しないと解しており<sup>4)</sup>、学説もこれを肯定的に評価している<sup>5)</sup>。

労働者に対する費用負担をめぐって車両関係の整備費やクレジット手数料などについて労基法 24 条 1 項違反が争われてきたが<sup>6)</sup>、その多くは賃金控除に係る形式的要件（労使協定等）を満たしていれば業務関連費用を賃金から控除することを肯定している。本件もこうした流れに沿うものといえようが、本件の特徴は、識別可能な程度に特定され、控除期日も明白であれば、賃金からの控除の対象であることが「事理明白」なものと解され、労働者が自由な意思に基づいて控除することに同意していれば、当該控除対象が使用者から義務づけられ、労働者にとっての選択の余地がない営業活動費を除き、賃金からの控除を適法であるという点にある。本判決はこうした基準により、本件費用のほとんどは労働者が裁量的に使用可能な費用であり、労働者にとって選択の余地がない営業活動費とまではいえないから、一般には業務関連費用に相当するとしても賃金からの控除は労基法 24 条 1 項に基づき適法と解した。

「事理明白」は、労基法 24 条 1 項に関連する行政解釈（昭和 27 年 9 月 20 日基発 675 号）の中で使用されている語句であるが、その趣旨は、上記労基法 89 条 5 号の解釈で示したように、本質的に労働者が負担すべき費用であることが明らか

なものと解すべきであり、労働者に対象となる費用が特定されているというのみで事理明白性を認める本判決の解釈については、今後議論の焦点となるものと思われる。

なお、本判決においては、労働者の自由意思による合意の有無を緩やかに解している点についても批判があるが<sup>7)</sup>、これについては本件における労働者の特殊性を考慮した可能性が否定できない。すなわち、保険会社の外交員は、その歴史的経緯から個人事業主としての認識が強いとされ、2014 年に金融庁が外交員への業務委託を禁止し、代理店は外交員と労働契約締結を義務づけられた現代でもさほど変わらないようである<sup>8)</sup>。本件労使協定が組合からの異議なく成立したことも含めて考えれば、本判決が比較的緩やかに個別的合意の存在を肯定したのもかかる事情を踏まえたものと評価する余地はあろう。しかし、プラットフォーム労働やテレワーク労働など、従来の典型とは異なる就労形態における経費の扱いが問題となっている現代においては、本判決の示す 24 条 1 項但書に関する解釈は、さまざまな経費控除について適用されていく可能性が否定できず、今後の裁判例の展開を注視していく必要があろう。

#### ● 注

- 1) 本件を含む最近の下級審裁判例を分析した論稿として、藤木貴史「業務関連費用の労働者負担をめぐる下級審裁判例の分析」判例 1282 号 5 頁以下を参照。
- 2) 厚生労働省労働基準局編『令和 3 年度版 労働基準法（下）』（労務行政、2021 年）1007 頁。
- 3) 藤木・前掲注 1）17 頁。
- 4) シンガー・ソーイング・メシーン事件・最二小判昭 48・1・19 民集 27 卷 1 号 27 頁、日新製鋼事件・最二小判平 2・11・26 労判 584 号 6 頁など。
- 5) 荒木尚志『労働法〔第 5 版〕』（有斐閣、2022 年）167～168 頁。この点、下井隆史『労働基準法〔第 5 版〕』（有斐閣、2019 年）279 頁は、労働者の自由な意思に基づく合理的理由の客観的存在の有無より、「確定的な同意があったと認められる事情」の存否を問題とする方が妥当なのではないかと指摘している。
- 6) 国際興業大阪事件・大阪地判平 23・1・28 労判 1027 号 79 頁、東京合同自動車事件・大陸交通事件・東京地判令 3・4・8 労判 1282 号 62 頁、東京エムケイ（未払賃金等）事件・東京地判平 29・5・15 労判 1184 号 50 頁、グリーンキャブ事件・東京地判令 4・2・17 などがある。より詳細な分析は藤木・前掲注 1）9～13 頁を参照。
- 7) 藤木・前掲注 1）14 頁。
- 8) 朝日新聞 2019 年 10 月 7 日朝刊 26 頁。