

岩田合同法律事務所 ニュースレター
2025年1月

人事労務



弁護士 [市川 一樹](#)

今月は、業務に関する費用の賃金からの控除について、裁判例を踏まえて解説します。

- ✓ 業務に関する費用を労働者の負担とすることを禁じる法令等は存在しないことから、労働契約上の根拠（労使間の合意、就業規則又は労働協約）に基づき労働者の負担とすることは可能です。
- ✓ 業務に関する費用を労働者の負担とする旨の合意を行う場合には、事前の説明や同意書の取得等、合意が自由意思に基づくことを示す事情を確保しておくことが必要です。
- ✓ 業務に関する費用を賃金から控除する場合には、賃金控除に関する労働契約上の根拠が必要となるほか、労使協定（24条協定）の締結が必要となります。24条協定については、控除の対象となる項目が事理明白であることが必要です。

1. はじめに

業務遂行に必要な費用（以下「業務遂行費用」といいます。）の例としては、通勤交通費、資格取得費用、健康診断費用、在宅勤務時の水道光熱費、電気代及びインターネット使用料、タクシーやトラック運転手に関する自動車の修理費用、燃料費及びGPS機器の利用費、工事作業員に関する工具等の費用等が挙げられます。

典型的な労働契約では、これらの業務遂行費用は使用者が負担するケースが一般的ですが、①労使間の合意により労働者の負担とすることができるか、②労働者が業務遂行費用を負担する場合に、賃金から控除することができるか、③業務遂行費用の負担に関する契約上の取

り決めが存在しない場合に、労働者が負担した費用を使用者に請求できるかといった点が問題となり得ます。

2. 業務遂行費用を労働者の負担とすることができるか

業務遂行費用を労働者の負担とすることを禁じる法令等は存在しないことから、労働契約上の根拠（労使間の合意、就業規則又は労働協約）に基づき業務遂行費用を労働者の負担とすることは可能です。

この点、後掲住友生命保険（費用負担）事件においても、労働者に業務遂行費用を負担させることは、労働基準法（以下「労基法」といいます。）その他の法令及び公序良俗に反するものではなく適法である旨判示されています。

3. 業務遂行費用を労働者の負担とする合意の要件

業務遂行費用を労働者の負担とする旨の合意（以下「負担合意」といいます。）について、労働条件の不利益変更と同様に、「自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在すること」（以下「自由な意思」といいます。）が必要か否か議論があります（山梨県民信用組合事件＝最高裁平成 28.2.19 判決・民集 70.2.123 参照）。

学説上は、労働契約において使用者は業務遂行のために労働者の労働力を利用し、そこから生ずる事業活動上の利益をすべて取得すること等から、業務遂行費用は基本的に使用者が負担すべきであり、負担合意には自由な意思が必要であるとする見解も存在します（土田道夫『労働契約法 第3版』196～197頁）。

一方、後掲住友生命保険（費用負担）事件は、負担合意に自由な意思が必要であるとは述べていません。

もっとも、後述のとおり、同事件の判断は、①保険会社の営業職員の営業活動が費用の支出を含めて各自の裁量に委ねられていたことや、②営業活動費用を営業職員の負担としその裁量に委ねることで、使用者の負担する経費を抑えつつその分賃金等労働者の待遇を充実させることが可能となり、労働者にも利益があること、③費用の負担が過大なものではなかったこと（具体的には、給与（年収）に対する費用負担の割合は、営業職員全体で5%以下、原告は1.2～4.9%）等の具体的事情を前提としたものであり、あらゆる負担合意に妥当するものではないと考えられます。

したがって、実務上は、負担合意に際して、費用の項目、具体的な負担内容、労働者に負担させる理由（労働者にとってもメリットがあること、選択の余地があること等）を説明した上で、合意を取得することが望ましいと考えます。

4. 業務遂行費用を賃金から控除することができるか

労働者が負担する業務遂行費用を賃金から控除するためには、①（費用負担に関する労働契約上の根拠とは別個に）賃金控除に関する労働契約上の根拠（労使間の合意、就業規則又は労働協約）が必要となるほか、②過半数組合（過半数組合が無い場合は過半数代表者）との労使協定（いわゆる 24 条協定）も必要です（労基法 24 条 1 項但書）。

このうち 24 条協定について、裁判例では、過半数代表者の適法な選出等、労使協定の有効性について争われるケースが多く、実務上は、労使協定が有効に成立するよう注意する必要があります。

また、賃金から控除することができるものには制限があり、行政通達では、「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」賃金控除が可能であり、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るとしています（昭 27.9.20 基発 675 号）。

この点、後掲住友生命保険（費用負担）事件では、営業職員の負担する費目が多岐にわたることもあり、24 条協定の控除項目は、「募集資料等有料物品購入代金」、「市場対策・販売促進経費個人負担金」、「通信教育経費および各種受験経費個人負担金」、「会社設備使用時の個人負担金」、「会社が認めた諸研修会費」といった包括的・抽象的記載となっていたところ、裁判所は当該 24 条協定の事理明白性について否定的な判断を示しています。

したがって、実務上は、24 条協定における控除項目はできる限り具体的に特定した形で規定しておくことが適切です。

なお、判例上は、24 条協定が存在しない場合であっても、自由な意思に基づく合意によって賃金控除（相殺）を行うことは労基法 24 条 1 項に反しないとされています（日新製鋼事件＝最高裁平成 2.11.26 判決・民集 44.8.1085）。

5. 費用負担に関する取り決めがない場合

労使間で業務遂行費用の負担に関する契約上の取り決めが存在しない場合に、労働者が負担した業務遂行費用を使用者に請求できるかという問題があります。

この点、アートコーポレーション事件（東京高裁令和 3.3.24 判決・労判 1250.76）は、引越会社の作業員が、顧客連絡や個人情報保護のため業務用携帯電話を個人的に契約する必要があったとして、業務用携帯電話の電話料金について会社に不当利得返還請求を行った事案ですが、裁判所は、業務用携帯電話の契約が業務上必要不可欠であるとは認められないとの理由から、上記請求を棄却しています。

上記事件からすると、労働者が負担した業務遂行費用を使用者に請求するためには、負担が

必要であったというだけでは足りず、負担が業務上必要不可欠であることが必要であると解されます。

6. 近時の裁判例（住友生命保険（費用負担）事件 大阪高裁令 6.5.16 判決・労判 1316.5）

生命保険会社 Y 社の営業職員 X が、Y 社に対し、業務遂行費用を労働者に負担させることは労基法 24 条 1 項等に違反する等と主張し、毎月の賃金から控除された営業活動費用及び個人的に契約した業務用携帯電話の電話料金相当額の支払を求めた事案です。

なお、X が賃金から控除された営業活動費用には、保険商品の内容の説明等に用いる携帯端末の使用料や、Y 社のロゴ入りのチョコレートや飴、チラシ等の販促品の代金、提案書類や申込書等の印刷費用等が含まれており、印刷費用以外は、X が自ら貸与の申込みや注文を行っていました。

また、営業活動費用の賃金控除については、Y 社と（管理監督者等を除く全従業員が加入する）労働組合との間で 24 条協定が締結されていたものの、上記のとおり、この 24 条協定の控除項目は包括的・抽象的記載となっていました。

裁判所は、入社後間もない時期に X と Y 社との間で営業活動費用を X の負担とし毎月の賃金から控除する旨の合意が成立したと認定しました。

その上で、営業活動費用を X の負担とする旨の合意については、①業務遂行費用を労働者の負担とすることが労基法その他の法令により一律に禁止されるものでないこと、②労働者が一定の裁量をもって業務遂行を行う場合に必要な費用の支出を労働者の負担とすることに合理性が認められること、③労基法 89 条 5 号が労働者が作業用品を負担することを予定していること、④営業活動費用を営業職員の負担とすることで、営業職員の自律的・効率的な営業活動を促し、労使双方の利益を向上及び営業職員間の公平を図ることが期待できること、⑤営業職員に過大な費用を課すものではないこと等から、労基法その他の法令及び公序良俗に反するものではないと判断しました。

一方、営業活動費用の賃金控除については、24 条協定の事理明白性を否定的に解した上で、賃金控除に関する合意には自由な意思が必要であるとし、X が Y 社に賃金控除に関して異議を述べる前までは自由な意思が認められるものの、異議を述べた後は自由な意思が認められず、賃金控除は違法であるとして X の請求を一部認容しました。

また、業務用携帯電話料金に関する請求については、営業活動費用を X の負担とする合意の範囲内であること等から X の請求を棄却しました。

【執筆者】



[市川 一樹](#)（弁護士）

Tel: 03-6551-2454

E-mail: kazuki.ichikawa@iwatagodo.com

京都大学法科大学院修了、2019年弁護士登録。
2020年から2024年まで石寄・山中総合法律事務所勤務。
人事労務分野を中心に企業法務全般を取り扱う。

岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。日本人弁護士約100名が所属するほか、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国弁護士経験を有する米国人コンサルタント等も所属し、特別顧問として、元金融庁長官中島淳一氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング 15階
岩田合同法律事務所 広報： newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。