

## その他

### Q 毎月の賃金から徴収している社員旅行のための積立金は、社内預金に当たるか

当社では、毎年実施している社員旅行のために毎月一定額を給与から天引きし、「親睦会費」として会社が管理しています。先日、不参加の者から親睦会費を返還してほしいと申し出がありました。しかし、積立金は返還しないと定めていることを説明すると、逆に「積立金は一種の社内預金」であって、これまで利子をつけてこなかったのはおかしいし、返還しないという規定自体にも問題がある」と言ってもめました。会社としては社内預金という認識はありませんでしたが、積立金の運用に問題はあるのでしょうか。 (東京都 S社)

### A 社内預金には当たらないが、社員から預かっているお金"という扱いになり、返還要求には応じなければならない

回答者 宮里竹識 みやざと たけし 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 親睦会費の積立金について

会社における親睦会とは、通常は社員同士の親睦を深めるために存在する任意参加の組織で、親睦会役員が中心となって社員旅行や懇親会等を企画・運営しています。

親睦会運営のため、積立金として親睦会費を給与から控除している会社がよくみられますが、そもそも給与の一部を会社が控除するという取り扱いは、認められるのでしょうか。

労働基準法では、給与は全額を支払わなければならないとなっています。ただし、法令に別段の定めがある場合または事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定(以下「労使協定」)がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができるとされています(労働基準法24条。以下「法」)。そのため、労使協定があれば給与から親睦会費等の積立金を控除することも可能となります。

#### 2. 社内預金について

給与の一部を強制的に貯金させ、会社が貯蓄金を管理する、いわゆる強制貯金は、労働者の足止め策として用いられる可能性があることから原則として禁止されています(法18条)。ただし、使用者が労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する任意貯金の場合は、一定の要件を満たせば認められています。

任意貯金には、労働者自らが金融機関に預け入れた預金について、その預金通帳を事業主が保管する「通帳保管」と、労働者の預金の受け入れである「社内預金」に分けられます。任意貯金を行うための要件は以下の四つとなります。

労使協定の締結・所轄労働基準監督署長への届け出

社内預金の場合、労使協定で以下の定めをする必要がある(法施行規則5条の2)。

- イ) 預金者の範囲
- ロ) 預金者1人当たりの預金額の限度
- ハ) 預金の利率および利子の計算方法
- ニ) 預金の受け入れおよび払い戻しの手続き
- ホ) 預金の保全方法

## 貯蓄金管理規程の作成・周知義務

年5厘以上の利子（平13. 2. 7 厚労告30）報告...毎年3月31日以前1年間の預金の管理状況を4月30日までに所轄労働基準監督署長に報告しなければならない（法施行規則57条3項）。

また、労働者が貯蓄金の返還を要求した場合、使用者は遅滞なく返還しなければならず、返還しない場合は、労働基準監督署長から貯蓄金管理の中止を命じられることがあります。

なお、通帳保管については、労使協定で定める事項、利子、報告等の規定は適用されません（[図表]参照）。

### 3. ご質問のケース

まず、親睦会費が社内預金に当たるかを考えます。この会社の場合、社員旅行のための費用を、親睦会費として社員の給与から控除して積み立てているものと読み取れます。また、親睦会費は、社員が自由に積み立てたり取り崩したりする性格のものではありません。——これらから判断すると、社内預金の実態が伴わないことから、社内預金には当たらないと考えられ、社内預金制度を採り入れたときに必要となる利子の支払いも必要ありません。

次に、親睦会費は返還しないという定めがあるにもかかわらず、返還を請求された場合、返還しなければならないかを考えます。

親睦会という任意の団体が実態として存在し、親睦会費は返還しないという規約があり、親睦会費の運用も親睦会が行っているのであれば、労働法の規定は適用されず、民法の不当利得（民法703条）、あるいは公序良俗に反しないか（民法90条）が問題となります。仮に親睦会費が社員旅行のみに使われていれば、社員旅行に行かなかった社員はまったく利益がなく、親睦会費を返還しないことは不当利得に当たる可能性が高くなります。しかし、社員旅行だけでなく、懇親会、各種のイベント等にも親睦会費が使われていれば社員旅行に行かなくとも別のところで利益を受けていることから不当利得に当たる可能性は低くなってきます。このように実態からみて不当利得

図表

区 分	社内預金	通帳保管
労使協定の締結	必要（届け出も必要）	
貯蓄金管理規程	必要（届け出は不要・周知は必要）	
最低利率（年5厘）の義務	あり	なし
管理状況の報告義務	あり	なし
貯蓄金の保全措置の義務	あり	なし
中止命令	可 能	

に当たるかどうかを検討し、不当利得に当たれば返還を要することになります。

ただし、質問者の会社では、親睦会ではなく会社が親睦会費を管理しています。これは、会社が社員の給与の一部を預かって管理していることになります。そのため、親睦会費を返却しないという定めは、給与は全額支払わなければならないとする法24条に反し許されません。したがって、社員旅行に行かなかった社員から親睦会費の返還を求められた場合、返還に応じなければなりません。

今後の親睦会費の運用については、会社ではなく親睦会が管理するようにはいかがでしょうか。現状では、親睦会費の返還要求に応じなければならないだけでなく、会社に対する不満の一因となっている可能性もあります。そこで、金銭の管理は親睦会が行い、会社は労使協定を結んだうえで、親睦会費の徴収を給与からの控除という形で代行するととめます。親睦会費の返還については、民法の私的自治の原則に従いつつ、不当利得に当たらないよう、また公序良俗に反しないように規約を定めていけばよいのではないのでしょうか。「積み立てた親睦会費は、社員旅行・懇親会等、親睦会の運営のために使用する。親睦会費は親睦会全体の運営のため使用するため、合理的な理由がない限り返還しない」といった文言を規約に入れるのも一つの案です。そのうえで、社員旅行の費用の一部を会社が補助するというのも考えてみてはいかがでしょうか。