

● 給与の前借りから、社内融資制度まで ●

利息は
とるべきか？

金銭の貸付けと回収の実務



給与の前借りという慣行は旧くから散見され、経験ある諸兄も多いと思われます。しかし、前借りに関する法的規制、配慮すべき事柄については必ずしも認識が十分とは言えません。そこで、今回は、前借りの意味、返済・回収時の注意点、貸付利息等について、最近遭遇した事案を設例に仮託して紹介します。

■ 給料日前でも支払う必要がある！

連休明け早々、従業員A女史から子供が入院したので、給与の前借りができないか、との請求が社長にありました。会社としても事情を汲み、相応のことはしたい！については、法律上の注意点、妥当な配慮とは？ 顧問社労士を呼び、鳩首相談となったというのが今回の顛末です。

「・・・という訳だ。何とかしてやりたいが、そもそも前借りに応じる義務はあるのだろうか」

「ひとえに＜前借り＞といいますが、＜既往＞の労働に対する賃金の支払いと借入金の申し込み、この2つに分けて考える必要があります」

「キオウの労働に対する賃金とは何だ？」

「既に働いた分の賃金という意味です。これは労働者本人若しくはその収入によって生計を維持する者が出産、災害、疾病、結婚、死亡等の

＜非常の事情＞に遭遇し、かつ請求があったときは、給料日前であっ

ても既往の労働に対する賃金を支払う義務があります（労働基準法25条、以下、労基法）」

「ということは、今日払ってくれと言われたら、今日中に全額を払わなければならないのか」

「明文上、決まりはないのですが、個々の事情に応じて、なるべく早めに支払うのが肝要ですね。もっとも、月給の全額ではなく、実際の支払日前日までの分を日割りで支払えば十分です」



—退職時の前払い請求との違い—

これと似て非なるものとして、退職・死亡時の金品等の返還義務（労基法23条）があります。労働者が退職または死亡し、本人またはその家族から＜退職後7日以内に給与の支払いまたは金品を返還するよう＞求められたら、原則として、これに応じる義務があるというものです。

給料日前であっても給与の支払いを要する点は、前者と同じですが、異なるのは後者があくまでも退職等を要件とすること。つまり、退職理由が懲戒解雇であれ、私事都合退職であれ、退職後請求から7日以内に支払わなければなりません。もっとも、退職金については、予め、就業規則等に定められた支払期日に支払えば足ります（昭 63.3.14 基発 150 号）。

■ 労働を条件とする前貸し

「なるほど、働いた分については、日割り計算してでも、早めに払え！ということだな。それならば、もう一方の借入金の申し込みにも応じなければならんのか？」

「既往の労働分とは別に、社員さんが給与の前借りを求めることもあります。これについては会社に応諾義務はないものの、注意すべき点が少なくとも2つございます。一つは、労働を条件とする前貸し、つまり足止めを図るための貸付は禁止されています(労基法17条)。退職の自由を制限するとか、強制労働させた場合には重い罰則を受けますよ」

「大きな声では言えないが、その意味合いもある。なかなか優秀な女性なので、カネを融通してでも、退職しないように会社に囲い込んでおきたいというのが本音だな」

「もっとも、今回の事案は、足止めというよりは、本人からの請求による信用貸しに当たりましょう。労働関係とは分離して、金銭消費貸借契約を結ぶ分には違法とはいえません」

■ 一方的相殺は禁止

「では、2つ目の注意点とは何だ？」

「カネを貸すということは、いずれ返してもらうということです。どうやって回収しますか？」

「そりゃ、本人が何と言おうと給与から天引きするよ。手間が省けるからな」

「ところが、そう簡単にはいきません。租税等の法律で定められたものを除き、使用者が一方的に給与から天引き控除することは、賃金の全額払いの原則(労基法24条)に抵触するからです。給与と相殺するとなると、原則として、労働者過半数代表者との間で賃金控除に関する労使協定を締結する必要があります。そのうえで、事理明白なものに限り、控除できます」

<給与からその一部を控除できる場合>

原則	労働者過半数代表者との労使協定を締結、なおかつ事理明白なものを控除	
例外	<u>自由意志による相殺</u> 本人の自由意志であると認めるに足りる合理的理由があることが客観的に認められること(平 2.11.26 最高裁 日新製鋼事件)	何をもって合理的、客観的、調整的というかは個々の事情によって判断されることは言うまでもない
	<u>調整的相殺</u> (昭 44.12.18 最高裁/福島県教組事件) ・過払いの時期と清算の時期が近いこと ・事前に予告するとか、多額にならないとか、要は生活の安定を脅かさない程度であること	

Q. 上記の労使協定を締結した場合、控除額に限度はあるのか？

A. 公法たる労基法は控除額については特に規制をしていません。ただし、使用者側から相殺する場合は、民事執行法第152条により、私法上の制限を受けます。

賃金の(租税等を控除したあとの)手取りベースの4分の1(ただし、賃金の手取額が44万円を超えるときは、手取額から33万円を控除した額)が限度とされています。

■ 社員から利息をとるべきか

「そこで、私からの提案ですが、こうした前借りのニーズがあるならば、いっそのこと、貸付金規程のようなものを作り、一定のルールのもと、運用されてはいかがでしょう？」

「確かにそうだ。だが、貸付（融資）をするとなると、通常は利息をとるが、こういう場面で儲けるつもりはないので、無利息でもよからう」

「お気持ちはわかりますが、無利息ないしは不当な低利の場合は、融資を受けた社員に対し、給与が支払われたとみなされ、当該社員が源泉課税されることもあるので要注意です。大事なことなので説明しましょう」

役員や従業員が一般の金利よりも低利または無利息で使用者から金銭を借り受けた場合はどうなるのか。通常支払うべき（＝合理的な貸付利率による）利息相当額と実際に使用者に支払う利息との差額は経済的利益にはかならず、その浮いたおカネは借り受けた側の給与とみなされ、所得税が課税されます。

ただし、例外があり、災害、疾病等に基因し、多額な生活資金を要し、返済期間が妥当なもの等については非課税とされます（所得税基本通達 36-28、以下、所基通）。

原則	合理的な貸付利率(※) による利息を徴している場合は非課税	
{	※ 合理的な貸付利率とは以下のとおりです (所基通 36-49)	
	①使用者が他の金融機関等から調達して貸し付けたことが明らかな場合 (ヒモ付き融資)	
	⇒その借入金の利率を使う	
	②①以外の場合、例えば、自己資金から貸付金を捻出した場合など	
	⇒貸付実行時の前年 11 月 30 日における公定歩合 (本年 4 月末現在 0.3%) + 年 4%	
例外	災害、疾病等の緊急的理由、妥当な返済期間	→ 担税力から非課税
	無利息等による経済的利益が年間 5 千円以下	→ 少額不追求の意味で非課税

所得が少なく税率が低い社員にとっては、よしんば利息が給与課税されても、無利息の方が有利です。しかし、無利息とした場合、会社側は通常受け取るべき貸付利息を得られませんが、それは未収利息として、企業収益に計上しなくてはなりません。

－貸付の対象は？－

「あとは、貸付の対象をどうするかですが、福利厚生に資する、という理念から、罹災、疾病の他、住宅の増改築、転居費用、教育資金、自己啓発等が候補に挙げられます」

「住宅の増改築、転居費用、教育資金等は生活関連とはいえ、罹災、疾病とは違って、予め、出費は予知できるからな。融資の要件、限度額は後者よりも厳格にしたいね。いわんや自己啓発（＝資格取得、英会話等）は、事を為すか為さぬか、自分の意志で決まる。それぐらい自己資金で賄えず、何が自己啓発だ。チャンチャラおかしい。当初は、罹災、疾病の他、住宅の増改築、転居費用、教育資金に限定し、次第に範囲を広げていこう！」



当社の社員が仕事上のケガで長期の休業を余儀なくされました。労災保険に休業補償を請求することも可能ですが、実際に本人の口座に振り込まれるまで、一定期間を要することから、生活費に困るため、休業中は年次有給休暇（以下、有休）を充てたいとのことです。拒否する合理的理由を見出せないの、認めざるを得ませんか。

■ 有休は、「休業する日」にあらず

業務上の災害により、療養のため、仕事に就けず、賃金を受けることができない日の4日目から、（請求により）国が給付基礎日額の8割（休業特別支給金を含む）に相当する休業補償給付を支給します。

裏を返すと、有休を充てた日については、＜賃金を受けることができない＞という要件を満たさない故、＜休業する日＞には該当せず（昭40.9.15 基災発14号）、給付を受ける権利は生じません。

欠勤のまま、労災保険に請求すれば、会社が給与を払わずとも、給与の8割相当額を国が本人に支払ってくれますが、なまじ有休を取得されると、給与の支払い、すなわち人件費が掛かります。会社にしてみれば、いったい何のために労災保険料を負担しているのか、ということです。＜他人のフンドシで相撲をとる＞といったきらいはありますが、もっともな話でしょう。



■ 事業主が代理受領できるか

こうした場合の対案として、給付金が振り込まれるまでの当座の生活資金を会社が貸し付けるという一策が考えられます。被災に基因する事由なので、無利息とする余地は大いにあります。

問題は、貸したおカネをどうやって返してもらうか、です。方法は3通りあります。

- ① 個別に集金するか、または送金をしてもらう
- ② 給与から天引き控除する
- ③ 労災保険給付を事業主が立替えたうえで代理受領する

①の仕組みは単純ですが、返済は本人次第なので確実性に劣ります。②は①よりも確実ですが、賃金控除に関する労使協定の締結が必要であり、本人が退職した場合の回収までは担保できません。

そこで③です。原則は本人に支払われるものなのですが、療養費と休業補償給付に関しては事業主が代理で受け取ることも可能です。保険給付額の全部または一部を、事業主が本人に予め立替ておき、後日、国がその立替払いした事業主に振り込む制度があり、受任者払い制度とも言います。むろん、事業主が請求人たる労働者から受領を委任されることが前提であり、所轄の労働基準監督署に予め、承認申請をすることになります。

※ 本制度を採用した場合、かつては、その後も休業補償給付を受任者払い方式で手続きしなければなりませんでした。現在はその都度、選択できます。