

社員旅行等を福利厚生の一環として実施する場合の積立金の管理は、例えば、「〇〇親睦会」などの預金口座で代表幹事が管理し、会社の口座とは別に管理する必要があります。



従業員から旅行等の積立金を控除する場合は、労働者の個別の同意を得る必要があります。労働基準法第24条に基づき賃金控除協定がなければなりません。

労基法第24条第1項に、

「法令に別段の定めがある場合又は当該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がある場合において、賃金の一部を控除して支払うことができる」との定めがあり、賃金控除協定があれば、法令に定めるもの以外について控除しても罰せられません。

しかし、賃金控除協定があれば、控除を希望しない従業員から控除してもよいということにはならず、本人の個別の同意が必要になります。

従業員からの預かり金を会社名義の口座で管理（預り金等の勘定科目で管理）することは、そのお金が会社の運営のために流用されるおそれがあるため

「法令に別段の定めがあるため労基法第18条（強制貯金）に抵触すると考えられます。旅行費用等の積立てを労働契約の成立の要件とする場合は、労基法第18条第1項に、「使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない」との定めがあり、本条に抵触すると考えられます。旅行等の積立金は、社

## 「社員旅行等の積立金」について

内預金の一種としてとらえることもできますが、その場合には、労基法第18条の定めにより、過半数組合がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は過半数代表者との書面による協定（貯蓄管理協定）を締結し、労働基準監督署に届け出るとともに、貯蓄金管理規程を定めて事業場に備え付ける等の方法により労働者に周知し、厚生労働省令で定める利子を付し、労働者がその返還を請求した場合には遅滞なく返還しなければなりません。

通常、多くの会社で実施される「社員旅行等の積立金」制度は、社員による任意団体である親睦会が積立金を管理し、親睦会が各従業員から積立金を徴収する事務の手数を軽減する目的で、会社が従業員の賃金から積立

質を有するものではないものと思われま。社内預金に該当するときは、積立金はあくまで預金者である従業員のものなので、従業員から請求があれば、遅滞なく返還しなければならず、従業員が退職の場合には、積立金返還の請求があれば、労基法第23条（金品の返還）に基づき、7日以内に返還しなければならぬこととなります。

また、先ほどの説明のとおり、旅行等の積立金を会社が管理（預り金等の勘定科目で管理）しているのであれば、労基法第18条に抵触すると考えられますので、早急なる対応が求められます。

金を控除し、会社の口座とは明確に区別された親睦会の口座に入金し親睦会により管理されるもので、社内預金としての性質

会員事業場専用無料相談ダイヤル

「企業の労働110番」

電話 (052) 96117110

FAX (052) 96119635

メールアドレス

roumu@meihokurouki.or.jp