

Q & A

職員への金銭貸付における留意点-1

Q.

当院では、キャリアアップを目指す職員に奨学金を貸与し、その後一定期間勤務すれば返済を免除する制度を設けているのですが、奨学金を貸与した職員が、返済が免除される期間に至る前に当院を退職することになりました。そこで、貸与した奨学金を回収するため、職員に支払う退職金と相殺することはできるのでしょうか。

A.

退職する職員に支払わなければならない退職金と貸与した奨学金とを相殺することができれば、病院としては奨学金を回収することができます。他方で、退職金は「賃金の後払い」としての性格を有していると考えられていますので、賃金の支払いに関する労働法規に抵触しないかを考慮する必要があります。

この点、労働基準法24条1項本文は、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と定めており、使用者である医療機関は労働者である職員に対して、毎月の給料を全額支払わなければならないとされています（賃金全額払いの原則）。この賃金全額払いの原則には例外があり、①所得税の源泉徴収や社会保険料など法令に別段の定めがある場合や、②労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定（賃金控除協定）がある場合には、賃金から控除することが認められています（労働基準法24条1項但書）。ただ、病院が考えている退職金との相殺は、上記①にあらず、賃金控除協定がなければ上記②にもあたりませんので、賃金全額払いの原則に反し、許されないのが原則です。つまり、退職金は全額支払った上で、奨学金の返済は、職員に対して別途請求しなければならないこととなります。

もっとも、賃金全額払いの原則の趣旨は、使用者が一方向的に賃金を控除することを禁止し、これにより労働者に賃金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、労働者の保護を図る点にあります。そのため、使用者が労働者の同意を得て行う相殺については、労働者の自由意思に基づいたものであると認めるに足りる合理的理由が客観的に存在することを要件として、賃金全額払いの原則に反しないと解釈されています（最高裁平成2年11月26日判決）。つまり、労働者が使用者に強制されることなく、自らの意思で相殺をすることについて

て同意しており、かつ、自らの意思で同意していることについて客観的な証拠によって裏付けられていることが要件として必要になるということです。このような要件を満たしている場合には、賃金全額払いの原則の趣旨に反しないと言えるからです。ただし、あくまでも賃金全額払いが原則ですので、上記最高裁判決においても、「同意が労働者の自由な意思に基づくものであるとの認定判断は、厳格かつ慎重に行われなければならないことはいうまでもない」とされていますので注意が必要です。

そのため、医療機関が職員に支給する退職金と相殺する場合には、相殺を行う前に、職員に対し、退職金と奨学金を相殺することを説明し、その同意を得た上で相殺合意書（同意書）を作成して残しておくことが、最低限必要と言えます。さらに、奨学金制度に関する規定や奨学金の貸与契約書の中に、奨学金の返還免除の要件を満たさないまま医療機関を退職した場合には、支給する退職金と相殺する旨を明記しておくことが望ましいでしょう。このような記載をしておけば、職員は、将来、貸与を受けた奨学金と退職金とが相殺されることがあることを予め理解・同意した上で、奨学金の貸与を受けたと評価することができるからです。

【参考文献】

- ・ 最高裁判所民事判例集 44 卷 8 号 1085 頁

【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [第 144 回 奨学金をめぐる税務問題 ～労働契約と奨学金貸与契約は明確に区分する～**](#)
- ・ [Q キャリアアップ助成金の概要と受給のポイント***](#)
- ・ [中途退学者と奨学金受給との関連**](#)

〔*〕は判例に対する各文献の関連度を示す。