

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

従業員貸付制度があるにもかかわらず、 給与ファクタリングを利用していた社員を 懲戒処分できるか

先般、当社総務部宛てに金融業者から、当社の入社間もない社員の在籍確認と給与振り込み状況の照会がありました。本人に確認したところ、引越し代等が必要となり、給与ファクタリングを利用したとのことでした。当社では福利厚生の一環として従業員貸付制度があり、こうした違法性も指摘される貸し付けの利用は避けてほしいところです。今後このような行為を禁じるため懲戒処分を科すことはできるでしょうか。あるいは、私的行為につき、会社は関与すべきではないのでしょうか。対応をご教示願います。

(大阪府 T社)

A

既に給与ファクタリングの利用を禁止する就業規則が存在し、懲戒事由とされている場合には、懲戒処分を科すことは可能と考えられるが、既存の規定がない場合には、取り立て行為による業務支障の有無やその程度を考慮して決定する必要がある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 給与ファクタリングについて

給与ファクタリングとは、一般的には、債権の譲り受けを業とする事業者が、労働者が有する給与債権(賃金債権)を買い取るにより、労働者が給与支払日より前に現金を得ることができる仕組みを指します。事業者は、給与債権の買い取りに当たって手数料を取得することで、収益を得ることを目的としています。

給与ファクタリングは、実質的には給与の前借りを実現するような機能を有しており、貴社のように従業員貸付制度があれば、これを利用する必要性は低いといえそうです。

給与ファクタリングの問題点は、債権の売買という形式を取りつつも、その実態は、給与の支払いを担保とした貸金業であり、給与ファクタリン

グは、各種の規制に違反しているおそれがあるという点です。

金融庁は、個人が勤務先に対して有する給与(賃金債権)を、給与の支払日前に一定の手数料を徴収して買い取り、給与が支払われた後に個人を通じて回収を行う「給与ファクタリング」という手法について、業として行う場合には、貸金業に該当し、財務局長または都道府県知事の登録を受ける必要がある旨を公表しています。

また、労働基準法24条は、賃金債権の直接払いの原則を定めており、たとえ、給与ファクタリング事業者が債権譲渡を受けたとしても、使用者としては、労働者に直接支払う義務があります。そのため、事業者は、使用者から支払いを受けられるわけではありません。結局、事業者は、労働者

に対して、受領した貸金からの支払いを求めることになり、形式的には債権譲渡の体裁を取っているとしても、その実態は貸金業と同じです。

給与ファクタリング事件（東京地裁 令 2. 3.24 判決）では、「本件取引では、(中略) 被告は、譲渡した給与債権の支給日には、受領した給与の中から、譲渡債権の額面額を支払うことが当然の前提とされていたことが認められる」ことから、「本件取引のような給与ファクタリングの仕組みは、経済的には貸付けによる金銭の交付と返還の約束と同様の機能を有するものと認められ、本件取引における債権譲渡代金の交付は、『手形の割引、売渡担保その他これらに類する方法』による金銭の交付であり、貸金業法や出資法にいう『貸付け』に該当する」と判断されています。

2. 懲戒処分の可否について

従業員貸付制度がある以上、違法性も指摘される制度の利用を避けてほしいという貴社の考えは、もっともではありますが、給与ファクタリングが、貸金業登録を受けていない事業者から行われている場合には違法となるとしても、労働者自身の違法行為ではないことから、このことが直ちに利用した労働者の懲戒処分を可能とするわけではありません。懲戒処分を行うためには、その根拠規定が存在していることや処分の合理性も問題となります。

給与ファクタリングにおいて問題とされているのは、その仕組みだけではなく、一つは、制限利息の超過に関する問題、もう一つは、取り立て行為の内容です。

まず、制限利息の超過に関して、上記裁判例において、労働者は、年1840%を超える利息を課されています。利息がこれほどまでに高くなる理由は、短期間の貸し付けに対して、高額の手数料（給与とほぼ同額程度）を課しているためです。しかしながら、制限利息を超過していたとしても、その利息が無効になることや、貸金業法および出資法違反により事業者が刑事罰の対象となる可能

性はあるものの、このことが直接の懲戒処分の根拠に結びつくわけではありません。ただし、極めて高利の貸し付けを利用することは、労働者の生活の破綻につながるものであり、継続的な雇用を維持する観点から、使用者が労働者に対して、その利用を制限する根拠にはなると考えられます。そのような観点からすれば、あらかじめ、給与ファクタリング事業者の利用を禁止して、就業規則に懲戒事由として定めていれば、当該規定の合理性は認められ、有効なものと考えられます。

とはいえ、給与ファクタリング事業者の利用を禁止する就業規則をあらかじめ定めていることは、あまり多くないと考えられます。懲戒事由として明記されていない場合には、その他の懲戒事由を考慮しつつ、個別具体的な事情を勘案して判断するほかありません。

給与ファクタリング事業者は、労働者本人への取り立てを厳しく行うだけでなく、勤務先への連絡などを行ってくることもあります。上記裁判例においては、労働者に対して「お前の会社に今から電話するから聞いとけ」などと伝えた上で、労働者との通話状態を維持したまま勤務先へ架電し「3月11日に御社の給料債権を買い取ったんですが、(中略) 給料債権を使ってしまって詐欺をはたらいたんですね。今から内容証明を御社に送りますので対応をお願いします」と言っているのを聞かせた、という事実が認定されています。

ご質問からすると、現状としては、在籍確認と給与振り込み状況の照会にとどまっているようですが、取り立てに巻き込まれるような事態に陥っていれば、給与ファクタリング事業者からの連絡や書面による通知への対応などを検討しなければならなくなり、使用者にとっては業務に対する支障が生じる可能性があることから、懲戒事由のうち「企業秩序を乱したとき」などの一般的な規定の適用を検討した上で、業務支障の程度を考慮して、懲戒処分を行うことができると考えられます。