

賃金の一部控除に関する労使協定

1 賃金控除の方法

(1) 賃金全額払いの原則

労基法第24条1項本文は、賃金全額払いの原則を定め、賃金の一部を控除して支払うことを禁止しています。労働者の生活の基盤となる賃金が、確実に支払われるようにするためです。

(2) 労使協定の締結による例外

労基法第24条1項ただし書きは、賃金全額払いの例外として、

- ① 法令に別段の定めがある場合
 - ② 事業場の過半数労働組合または従業員代表との書面による協定がある場合
- について、賃金の一部を控除して支払うことができると定めています。

具体的にみると、まず①は給与所得税の源泉徴収や、社会保険料の控除、財形貯蓄金の控除等を指します。①以外の項目を控除するには、②の要件を満たすために、労使協定を締結する必要があります。

②には、雇用契約に関連し発生した費用を賃金から控除できれば、使用者は債権を確実に回収でき、労働者も簡便な支払いが可能になるというメリットがあります。

なお、賃金控除の労使協定は、書面による必要がありますが、労働基準監督署への届出は不要で、書式も任意です。

しかし、労基法第24条1項の強行法規性の解除および免罰効という重要な法律効果をもたらすものですので、後に効力についての争いが生じないよう、慎重に作成すべきです。

2 本書式作成のポイント

(1) 控除する項目（第1条）

労使協定を締結すればどのようなものでも控除ができるわけではなく、通達において、労基法第24条1項ただし書きは、購買代金、社宅、寮その他の福利厚生施設の費用、社内預金、組合費等、事理明白なものについてのみ、労使協定によって賃金から控除することを認める趣旨とされています。必要に応じて本書式を適宜加筆修正してください。

なお、過払賃金を翌月以降の賃金で調整する、いわゆる「調整的相殺」について、通達において「前月分の過払賃金を翌月分で清算する程度は賃金それ自体の計算に関するものであるから、法24条の違反とは認められない」とされていますし、裁判例（最一小判昭和44年12月18日）でも労働者の経済生活の安定を脅かすおそれのない場合について調整的相殺を認めたものもあります。ただし、トラブルを避ける観点からは労使協定の控除項目として「過払賃金」を定めておくべきと考えますので、本書式ではこれを記載しています。

(2) 対象賃金（第2条）

月例給与のほか、賞与や退職金も賃金にあたりますので、労使協定によりこれらからの控除が可能です。

通達では、控除を行なう賃金支払日について記載すべきとされていることから、本書式では、月例給与についてはその支払日を、支払日が不確定な賞与等については根拠規定を記載しています。

(3) 有効期間（第3条）

労使協定について、法律上、有効期限の定めは不要です。

賃金の一部控除に関する労使協定

株式会社〇〇（以下、「会社」という。）と労働組合（従業員代表）〇〇は、労働基準法第24条1項ただし書きに基づいて、会社が従業員に対して支払う賃金の一部控除に関し、次のとおり協定する。

（控除する項目）

第1条 会社は、従業員に対し賃金を支払う際、法令に基づいて控除できるもののほか、次に掲げるものを控除する。

社宅家賃／労働組合費／社内預金制度の預入金／
従業員持株会拠出金／生命保険料／会社立替金の精算金／
会社貸付金の返済金および利息／過払賃金

（対象賃金）

第2条 会社が本協定第1条に掲げるものを控除する対象の賃金とは、次のものを指す。

- ① 毎月〇日払いの給与
- ② 賃金規程第〇条の定めにより支給される賞与
- ③ 退職金規程に基づいて支給される退職金

（有効期間）

第3条 本協定の有効期間は、〇年〇月〇日より〇年〇月〇日までの1年間とする。ただし、本協定の有効期間満了の〇か月前までに、当事者双方から異議の申出がないときは、本協定はさらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

〇年〇月〇日

株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇 印
労働組合（従業員代表）〇〇〇〇 印

もっとも、賃金控除する項目は変動し得ることに加え、労使協定が労使双方の真意に基づいていることを確実にするため、本書式では、自動更新条項を付したうえで、1年の期限を設けています。

(4) 運用上の留意点

賃金控除を適法に行なうには、労使協定に加え、労働者との合意が求められますので、雇用契約書、

就業規則もしくは労働協約に根拠規定を設けるか、または労働者の個別の同意を得る必要があることに留意すべきです。

また、労使協定締結により控除できる金額に関しては、通勤手当および公租公課を除外した賃金額の4分の1に留まるとされています（東京地判平成21年11月16日）ので、注意が必要です。

相殺合意書（賃金）

1 賃金の相殺

(1) 賃金全額払いの原則

労基法第24条1項本文は賃金全額払いの原則を定めています。この例外として、同項ただし書きにて、①法令に別段の定めがある場合、または②労使協定がある場合について、賃金の一部を控除して支払うことができると定めています（38㉟File.16参照）。

(2) 一方的な相殺は禁止

裁判例では、全額払いの趣旨が、労働者保護（使用者が一方的に賃金を控除することを禁止して労働者に賃金の全額を確実に受領させる点や、これにより労働者の経済生活を脅かすことのないようにする点など）にあることから、相殺も「控除」の一種に該当するとしています。そのため、使用者による「控除」である相殺は前記①か②のいずれかに該当しない限り、調整的相殺などの例外（38㉟File.16参照）を除き、禁止されています（なお、労働者側からの相殺は、使用者による「控除」とは異なるため、全額払いの原則に反しないと考えられています）。

他方、このような使用者による一方的な相殺とは異なり、使用者と労働者が合意によって行なう相殺（相殺合意）については、反対説もあるものの、裁判例においては、調整的相殺と同様に前記②は不要とされています。そのうえで、相殺への同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する（以下、「同意に真意性がある」といいます。）場合には、全額払いの原則に反しないと解されています。

2 本書式作成のポイント

実務上、相殺への同意に真意性がある場合か否かの認定は、厳格かつ慎重に判断されます。使用者としては、相殺合意の有効性を確保するため、本書式のような相殺合意書を作成すべきです。また、その内容としても、同意に真意性があることが明らかであるようなものが望ましいです。

(1) 前提

本書式は、使用者が労働者に対して金銭を貸し付けていたところ、返済期日となっても労働者が返済することができなかった際に、返済期日と同月の給与の一部から返済額を相殺すると合意した場合を想定しています。

たとえば、令和7年6月分（6月1日から6月30日まで）の給与を7月15日に支払うものとしている会社（甲）において、労働者（乙）が令和7年6月末日までに会社（甲）に返済する予定であったものの返済できなかった貸金について、返済期日から給与支払日までの間（7月1日から7月15日まで）に、相殺を合意した場合です。

(2) 各債務の額（第1条、第2条）

本書式の前提ですと、すでに令和7年6月分給与の金額が、時間外労働割増賃金等も含め明らかになっているため、相殺合意書内に各債務の具体的な金額を記入することが可能になります。このように具体的な金額を入れて、相殺金額を明確にしておくことは、金額が抽象的な記載である場合に比して、同意に真意性があると判断される事情の一つとなり得ます。

そのため、第1条では賃金額を、第2条では貸付金の額を、それぞれ具体的に記載することとしています。

相殺合意書

〇〇株式会社（以下、「甲」という。）と〇〇〇〇（以下、「乙」という。）とは、甲の乙に対する貸金支払債務と、乙の甲に対する貸金返還債務との相殺に関し、以下のとおり合意する。

第1条 甲および乙は、甲が乙に対して、乙の〇年〇月分給与として、金〇円（各種控除後の金額）の貸金支払債務があることを、相互に確認する。

第2条 甲および乙は、甲乙間の〇年〇月〇日付け金銭消費貸借契約に基づき、その返済期日とされた〇年〇月〇日に乙が甲に対して金〇万円を返済しなければならなかったこと（以下、「貸金返還債務」という。）、および〇年〇月〇日の返済期日に乙がこれを返済しなかったことを、相互に確認する。

第3条 甲および乙は、乙が前条の貸金返還債務を履行できなかったことについて反省しており、これを履行するために、甲に対し、乙自ら次条の相殺を申し出たことを、相互に確認する。

第4条 甲および乙は、第1条の貸金支払債務と、第2条の貸金返還債務を、〇年〇月〇日付けで、対当額（金〇円）で相殺することを合意する。

第5条 甲は、〇年〇月分給与の支払日である〇年〇月〇日限り、乙に対して、第1条の貸金支払債務のうち、前条の相殺を行なった後の残額である金〇円を支払う。

本合意成立の証として、本合意書2通を作成し、甲乙各1通を保有する。

〇年〇月〇日

甲 所在地
株式会社〇〇
代表取締役 〇〇〇〇 印
乙
住所
氏名 〇〇〇〇 印

(3) 相殺への同意に真意性がある場合（第3条）

第3条では、労働者が反省していることや相殺が労働者自身の希望であることに言及し、同意に真意性があることを担保しています。後者については、別途、労働者からの相殺申入書を作成しておいてもらうこともあり得ます。

裁判例では、相殺手続きの依頼の自発性や、労働者にとっての利益性などによって、同意に真意性があるか否かを判断していますので、使用者・労働者間の各事情に応じて、適宜変更してください。

(4) その他の留意点

本書式は、使用者である会社と、労働者との間で債権債務関係があった場合のものです。会社ではなく、会社代表者が個人として労働者に貸付を行なった場合には、使用者と労働者との間の債権債務関係とは異なりますので、このような相殺合意はできないことに注意が必要です。

また、本書式と異なり、退職金との相殺合意することも実務上多くなされています。退職金も、労基法上の賃金に該当するため、同様の問題が生じることに留意してください。

慶弔金規程

1 慶弔金とは

(1) 慶弔金制度

慶弔金とは、労働者の慶弔禍福の際に使用者から労働者に支払われるものであり、福利厚生制度の一つです。福利厚生制度には、住宅手当の支給や社内施設サービスの整備など様々なものがありますが、慶弔金制度はそのなかでも広く普及しているものといえます。

(2) 賃金との区別基準

慶弔金は、使用者が任意に支払う場合、「労働の対償」といえないため、原則として「賃金」にあたりません。

もっとも、慶弔金であっても、慶弔金規程等においてあらかじめ支給条件が明確化されている場合は、「労働の対償」として、労基法上使用者に支払が義務付けられる「賃金」として取り扱われます。「賃金」に該当する場合、労基法が定める各種の賃金規制（労基法第24条参照）に服することになるため、いずれに該当するか、区別しておくことが重要です。

2 本書式作成のポイント

(1) 前提

本書式では、一般的に支給率が高く、支給額も比較的高額である慶弔事に関して規定しています。

慶弔金の金額自体は、各使用者が自由に定めることができますので、本書式では、使用者において一般的に支給されていると思われる額を暫定的に記載しています。

(2) 適用範囲（第2条）

まず、慶弔金の支給対象者を定めておくことが

必要です。第2条では、正社員を一般的な支給対象者として定めたうえで、非正社員および試用期間中の正社員を支給対象外としています。

もっとも、このような規定を設ける場合には、同一労働同一賃金との関係に注意する必要があります。同一労働同一賃金の考え方の下では、正社員のみを慶弔金の支給対象者とすることは、非正社員との間で、その待遇差について不合理と判断されるリスクがあります。そこで、本書式のような形で適用範囲を正社員に限定する場合、非正社員についても同一またはバランスのとれた別の福利厚生制度を用意するなどして、正社員と非正社員との待遇差が不合理とならないよう配慮すべきです。

(3) 結婚祝金（第3条）

正社員が結婚した場合に支給する祝金について規定しています。

本書式は「法律上婚姻した場合」としていますが、近時は、事実婚の場合や同性パートナーの場合であっても、法律婚と同様の福利厚生を受けることができるように制度を変更する企業もあります。また、本書式では婚姻した場合を一律に規定していますが、「初婚」と「再婚」で支給額を変えて規定している場合もあります。

このほか、労働者の子女が結婚した場合についても祝金を支給することとしている場合もあります。

(4) 出産祝金（第4条）

出産祝金は、労働者の子女が出生した場合に支給されるものです。

第2子以降の出産祝金の支給規定については、「第2子以降については第1子と同額を支給する」と定める使用者が多いです。使用者によっては、第2子につき第1子よりも減額支給する例や、反

慶弔金規程

(目的)

第1条 本規程は、正社員およびその家族に慶弔があったときの慶弔金の支給に関する事項について定める。

(適用範囲)

第2条 本規程は、就業規則第○条の正社員に適用し、正社員以外の者（就業規則第○条により期間を定めて雇用された者、嘱託として再雇用された者および短時間労働者を含む。）および試用期間中の正社員には適用しない。

(結婚祝金)

第3条 正社員が法律上婚姻した場合、35,000円を支給する。

(出産祝金)

第4条 正社員の子が出生した場合、次の金額を支給する。ただし、正社員と正社員との間で子が出生した場合には、次の金額の半額をそれぞれに支給する。

- ① 第1子 20,000円
- ② 第2子以降 第1子と同額を支給

(死亡弔慰金)

第5条 正社員が死亡した場合、200,000円を支給し、正社員の法律上の配偶者が死亡した場合、50,000円を支給する。

(災害見舞金)

第6条 正社員が災害に遭った場合、会社は、災害の規模、災害と業務との関連性の程度、その他諸般の事情を総合的に考慮し、相当と認められる額の見舞金を支給することができる。

対に第2子以降は第1子よりも増額して支給する例も見受けられます。ある企業は、公式ホームページにて、勤続1年以上の労働者に対し、第1子5万円、第2子10万円、第3子100万円、第4子300万円、第5子以降500万円の出産祝金制度を導入している旨を公表しています。

なお、第4条ただし書きでは重複支給が起らないように規定していますが、両者とも正社員である以上、同一に取り扱い、むしろ重複して支給すべきとの考えもあり得ますので、必要に応じてただし書きを削除してください。

(5) 死亡弔慰金 (第5条)

第5条は、死亡弔慰金についての規定です。本書式では、特に支給率が高い、本人死亡弔慰

金および配偶者死亡弔慰金について規定を設けています。このほか労働者の子女や父母が死亡した場合について弔慰金を支給する使用者も多いです。

本書式では定額支給の形をとっていますが、役職や勤続年数に応じて支給額を設定している例もみられます。

(6) 災害見舞金 (第6条)

災害見舞金における、「災害」には、通勤途中における事故や、業務従事時の負傷、自然災害などの様々なものが想定されるため、どのような災害があった場合にどの程度の額を支払うかをあらかじめ定めておくことは困難と思われることから、「相当と認められる額」の支給の可能性について規定しています。

奨学金返還支援制度に関する規程

1 奨学金返還支援制度とは

労働者が学生の期間に貸与型の奨学金を借りていた場合、入社後に奨学金の返還をする必要があり、その負担の大きさなどがよく問題視されています。

奨学金返還支援制度は、福利厚生の一環として、労働者の奨学金返還を支援する制度です。奨学金返還支援制度には、労働者の負担を抑え、離職を防止する効果があるとされています。

奨学金の返還に充てる手当を支給する形での支援制度（手当型）は以前からありましたが、令和3年4月に、使用者が労働者に代わって直接、日本学生支援機構に奨学金を返還する方法（代理返還型）が可能になったことを受け、代理返還型の制度を設ける会社も増えています。

代理返還型には、

- ① 使用者にとっては損金算入が可能。
- ② 労働者にとって支援を受けた額の所得税は非課税となり得る。原則として、標準報酬月額額の算定の基となる報酬に含まれず、社会保険料にも影響を与えない。
- ③ 労働者が目的以外に手当を使用してしまう可能性がなく、確実に奨学金の返還に充てられる。といったメリットがあります。

ほかにも、留学資金の貸付け等と同じように、奨学金返還の資金を労働者に貸付け、一定期間勤務した場合には返済義務を免除する形での支援制度等もあり得ます（この場合、労基法第16条違反とならないか等について慎重に検討すべきです。）が、以下は、代理返還型と手当型を念頭に解説します。

2 本書式作成のポイント

(1) 定義（第1条）

本書式では、代理返還型と手当型の両方を対象としていますが、前述の代理返還型のメリットを考慮して、代理返還型を基本的な方法として位置付けています。

(2) 奨学金返還支援制度の対象者（第2条）、対象となる奨学金（第3条）

奨学金返還支援制度は任意の制度であり、対象となる労働者や奨学金の種類を限定することも可能です。

たとえば、若手のうちは奨学金返還額の給与に占める割合が大きいため、奨学金返還支援制度を若手従業員の負担を軽減するための制度と位置付けることもあり得ます。その場合、制度の利用を入社後一定期間までに限定することなどがあります。

また、奨学金には様々な種類があります。たとえば留学や業務とは関わりのない専門学校のための奨学金や、社会人の学び直しにおける奨学金も対象に含めるか否か等について、制度の趣旨を踏まえて検討すべきです。

(3) 許可制（第4条）

申請にあたっては、奨学金の金額や返還スケジュールがわかる資料を提出させる必要があります。特に手当型の場合には、手当を他の目的に使用しないこと等を定めた誓約書を提出させるべきと考えます。

本書式では、奨学金返還支援制度の利用を許可制としていますが、規程には不許可事由や許可の取消事由も定めておくべきです。たとえば、懲戒処分を受けた場合や、誓約に違反して本来の目的

奨学金返還支援制度に関する規程

この規程は、会社における奨学金返還支援制度について定めるものである。

第1条 奨学金返還支援制度（以下、「本制度」という。）とは、奨学金の返還義務を負う従業員に関し、会社が当該従業員に代わって、返還額の全部または一部を奨学金の債権者に直接返還（以下、「代理返還」という。）する（ただし、代理返還ができないまたは不適当な場合は、会社が当該従業員に対し、返還額の全部または一部を補助する趣旨の手当（奨学金返還手当）を支給する。）ことにより、奨学金の返還を支援する制度をいう。

第2条 本制度の対象者は、次の要件を満たす従業員とする。

- ① 就業規則第○条に定める従業員であること
- ② 入社後、○年以内の従業員かつ○○○以下の職位であること
(略)

第3条 本制度が対象とする奨学金は次に定めるものとする。

(略)

第4条 本制度の利用を希望する従業員は、本制度利用開始の○日前までに、会社所定の申請書に必要事項を記載のうえ、必要書類とともに、○○部に提出し、申請しなければならない。会社は、当該申請に対し、許可の有無の判断を○営業日以内に行なうものとする。

2 従業員が次の各号のいずれかに該当した場合、会社は本制度の利用を許可しないこと、または許可を取り消すことがある。

- ① 社内規程に違反し、懲戒処分を受けた場合
- ② 第2条の要件を満たさない、または満たさなくなった場合
- ③ 本規程および別途提出する誓約書に反した場合
- ④ 奨学金返還免除の要件を満たす場合

(略)

第5条 代理返還または奨学金返還手当の上限額は月額○円、総額○円とする。

2 代理返還のスケジュールおよび各回の返還額については、従業員と協議のうえ、前項の範囲内で個別に決定する。

3 奨学金返還手当は、原則として毎月の給与支給日に給与と併せて支給する。

(略)

以外に奨学金返還手当を使い、奨学金の返還を滞納した場合等には、許可を取り消すことが考えられます。なお、(本書式では割愛していますが) 許可取消の効果につき、遡及効か否かも取消事由に応じて記載しておくべきです。

(4) 上限額等 (第5条)

奨学金の返還額は個々人によって異なるため、

制度上、上限額を定めておくべきです。

また、返還スケジュールも奨学金によって異なるため、本書式では、具体的な返還スケジュール等を上限額の範囲で個別に定めることとしています。

スキルアップ研修の費用に関する 金銭消費貸借契約書

1 研修費用の貸付

使用者が、労働者の研修や留学などの費用を負担し、一定期間勤続せず退職する場合にはその費用の返還を求める（一定期間勤続した場合は返還を免除する）取扱い（以下、「返還合意」といいます。）をすることがあります。もっとも、業務に必要な研修なら、基本的にその費用は使用者が負担すべきです。使用者が研修先や内容を指定している場合や、業務との関連性が高い場合にはその可能性が高まります。このような場合に研修費用の返還を求めると、返還合意は退職の自由を制限し、労基法第16条に違反して無効である、と判断されるリスクが高いと考えます。

反対に、労働者が自らの意思で参加しており、資格が個人に付与され退職しても利用できるなど個人のスキルアップのための内容で、業務との関連性が弱い場合は、本来その研修費用は労働者が負担すべきものといえます。使用者による研修費用の負担は、（労働契約とは別の）金銭消費貸借契約であり、返還合意は有効になり得ると考えます。ただし、貸付金額や免除までの勤続期間の長さなどによっては退職の自由を制限するとみられる可能性はあります。ここでは、業務性の弱いスキルアップ関連の研修費用についての返還合意を前提に解説します。

2 本書式作成のポイント

(1) タイトル

労働契約とは別の金銭消費貸借契約であることを明確にすべきです。

なお、運用として、本書式を締結するか否か

は、労働者の判断に委ねるべきです。

(2) 金額（第1条）

貸付金額が高額の場合、退職の自由に対する実質的な制限と判断されるリスクも高まるため、必要以上に高額にならないよう定めるのが適切です。

(3) 目的（第2条）

本書式では、研修は労働者のスキルアップのためのものであり、参加自体は自由であることを明示しています。研修の参加自体を労働者の自発的意思に委ねるとともに、内容を選択できる場合には、内容の選択まで労働者に委ね、その旨を契約書に記載すべきです。

(4) 利息等（第3条）

適正な範囲で利息を定めることで、金銭消費貸借契約としての性格を明確にします。

(5) 弁済期（第4条）、弁済の免除（第5条）

弁済期については、免除するための勤続期間と一致させることが考えられます。

このとき免除のための勤続期間が長すぎると、退職の自由を実質的に制限すると判断され返還合意が無効になるリスクがありますので、注意すべきです。また、免除の割合および方法については、勤続1年で50%免除、勤続2年で残り50%免除にするなど、期間に応じた設定にしたほうが有効になりやすいです。

(6) 期限の利益の喪失（第6条）

本書式では、労働者の退職を期限の利益の喪失事由として定め、退職した場合には、すぐに返済を求めることができるようにしています。

なお、運用として、実際には返済を求めているという事実が積み重なると、実質は金銭消費貸借契約ではなく賃金であると判断されやすくなるため、期限の利益を喪失した労働者に対しては、遅滞なく返済を求めていくべきです。

スキルアップ研修の費用に関する金銭消費貸借契約書

株式会社〇〇（以下、「甲」という。）と〇〇〇〇（以下、「乙」という。）は、甲が乙に対し、乙のスキルアップ研修のための費用として金員（以下、「本貸付金」という。）を貸し付けることに関し、次のとおり確認し、合意した。

（消費貸借）

第1条 甲は、乙に対し、〇年〇月〇日、金〇〇万円を貸し渡し、乙はこれを借り受けた。

（目的）

第2条 乙は、本貸付金を、〇〇研修（以下、「本研修」という。）の費用のために使用する。甲および乙は、本研修は、乙が自らのスキルアップを目的として、自ら選択した内容につき、自らの意思で受講するものであり、参加は任意であるところ、乙が参加を決定したことを確認する。

（利息等）

第3条 本貸付金の利息等については、次のとおりとする。

- ① 利率：年〇. 〇パーセント
- ② 支払時期：元金と一括
- ③ 遅延損害金：年〇. 〇パーセント

（弁済期）

第4条 本貸付金の弁済期限は、本契約締結日から〇年後の、〇年〇月〇日とする。

- 2 乙は、甲に対し、前項の弁済期限に、本貸付金および返済日までの利息を一括で、甲の指定する口座に振り込む方法により返済する。振込手数料は乙の負担とする。

（弁済の免除）

第5条 甲は、乙が、前条第1項の弁済期限の当日に甲に在籍していた場合、本貸付金および利息の返済を免除する。

（期限の利益の喪失）

第6条 乙について、次の各号の事由の一つにでも該当したときは、何らの通知、催告なく、乙は本契約に基づく一切の債務について期限の利益を喪失し、直ちに債務を弁済する。

- ① 本契約に基づく債務の履行を遅滞し、または本契約に違反したとき
- ② 支払の停止または破産もしくは民事再生の申立があったとき
- ③ 仮差押、仮処分、強制執行、もしくは任意競売の申立を受け、または滞納処分があったとき
- ④ 第4条1項の弁済期限の前日または前日より前に甲を退職したとき
- ⑤ 〇〇

（届出義務）

第7条 乙は、次の事項が生じた場合、直ちに甲に対しその旨を書面にて通知しなければならない。

- ① 住所の移転
- ② 〇〇

（費用負担）

第8条 本契約の締結に要する印紙その他の費用は乙の負担とする。

（合意管轄）

第9条 甲および乙は、本契約に関する紛争については、東京地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

本合意成立の証として、本契約書2通を作成し、甲乙各1通を保有する。

〇年〇月〇日

甲 所在地
株式会社〇〇
代表取締役 〇〇〇〇 印
乙
住所
氏名 〇〇〇〇 印