

【裁判例紹介】

外国人労働者のパスポートを管理し、その返還を拒否したことが違法と判断された事例

- アドバンスコンサル行政書士事務所事件
(東京高判令和 7 年 9 月 11 日・労働判例 1344 号 16 頁)

大和 奈月
Natsuki Yamato

[Profile](#)

成田 銀河
Ginga Narita

[Profile](#)

【Point】・技能実習生ではない外国人労働者について、事業主によるパスポートの管理・返還拒否は違法であり、これを許容する管理契約は公序良俗に反する疑いが高いと判断された裁判例。
・事業主による外国人労働者のパスポートの預かりは、入管法上の手続等のために必要な場合を除いて、基本的に避けることが望ましい。

【事案の概要】

Y は、行政書士事務所の代表を務める者です。X は、フィリピン国籍であり、留学生の在留資格で来日した者です。

X は、在留資格を「技術・人文知識・国際業務」に変更するため、Y との間で在留資格変更手続に関する委任契約を締結したほか、労働契約及びパスポート管理契約を締結しました。Y は、同契約に基づき、X のパスポートを預かって管理していました。

パスポート管理契約においては、以下の内容が含まれていました。

- ・ X は本契約締結日からパスポートを X に預けるものとし、使用する場合には Y の許可を必要とし、使用後はすぐに Y に再び預けるものとする。
- ・ パスポートの管理方法・保管期限はすべて Y が決定するものとする。
- ・ X がパスポートを使用するには、Y が定めた様式により書面により Y に申請書を提出して Y の許可を得なければならない。(略)
- ・ パスポートは退職後も Y が管理する。ただし、X など権利者の請求があった場合には、退職後に請求があった日から 7 日以内に返還するものとする。
- ・ パスポートは、Y の許可がない限り、返還しない。(略)

その後、X の在留資格は変更されましたが、X は、労働組合を通じて、Y に対し、労働契約を終了させる旨を申し出ました。その際、パスポートの返還を求めたものの、Y はこれを拒否しました。X は、その後も 2 度にわたって Y の事務所を訪問し、パスポートの

返還を要求しましたが、Y はこれに応じませんでした。X は、パスポートの預託の強要と返還拒否について不法行為に基づく損害賠償及びパスポートの返還¹等を求め、横浜地裁に提訴しました(Y も、X に対し、名誉毀損等を理由とする損害賠償等を求める反訴を提起していました。)。第 1 審²では、X の請求が一部認容されましたが、X、Y ともに控訴しました。

以下では、不法行為に基づく損害賠償請求についての判示を紹介いたします。

【判断の概要】

まず、X が Y にパスポートを預けたのは、Y が X を雇用し、X の在留資格変更手続も受任した Y に対する信頼を基礎とすると推認される一方で、在留資格が変更された際の Y の発言(パスポートを返還しない理由として「逃げちゃうでしょ」と回答)を踏まえると、Y は、パスポートの意義や機能を利用して X が「逃げる」ことを防止する目的、つまり労働契約に基づく使用従属関係に X を置き続ける目的で X のパスポートを管理したことを自認するものと認定し、X の Y に対する信頼を失わせたと判示しています。そして、そのような目的でパスポートを管理する行為は、労働基準法 5 条(強制労働の禁止)の趣旨に沿うものではないほか、X の退職後まで Y がパスポートを保管する利益は保護に値しないものと判示しています。また、X から Y に対してパスポートの返還請求がなされた時点において、労働契約は合意解約されており、パスポートの預託の基礎となった信頼関係は失われていたものと認定し、Y には X の求めに応じてパスポートを返還すべき信義則上の

¹ 第 1 審の係属中に Y から X にパスポートが返還されたため、同請求は取り下げられています。

² 横浜地判令和 6 年 4 月 25 日労働判例 1319 号 104 頁。

義務があったと判示しました。

そして、上記の保管目的や、返還拒否の態様（労働契約終了の申出とともに返還請求を受けても、また労働契約が終了しても、さらには返還を求める訴訟を提起されてもこれを返還しなかったこと）を踏まえると、Y が返還を拒否した行為は、X が外国人労働者としてパスポートの所持について有する正当な利益を信義則に反して合理的理由なく侵害したものであるとして、社会通念上違法であり、不法行為にあたることと判示しました。

なお、上記のような管理を許容するパスポート管理契約は、公序良俗に反する疑いが高いものであることも判示しました（X は、パスポート管理契約は自身の自由な意思に基づかないとして契約の有効性そのものも争っていましたが、当該主張は排斥されています。）。

【検討・コメント】

事業主による外国人労働者のパスポートの管理に関し、技能実習生については外国人技能実習法において禁止されています（48 条、111 条 5 号）が、それ以外の在留資格（特定技能等）にて就労している外国人労働者については、明文でこれを禁止する規定はなく、厚生労働省の告示³において「外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにすること」という努力義務が定められているに留まります。

本判決は、技能実習生ではない外国人労働者について、事業主が外国人労働者からの返還請求を拒否したことは、その保管目的や返還拒否の態様を踏まえると違法であって不法行為にあたることとした事例判断に位置付けられます。また外国人労働者が事業主にパスポートを預託するパスポート管理契約については、外国人労働者の任意（自由意思）で締結されたものと認定しつつ、労働基準法 5 条を参照した上で公序良俗に反する可能性があると指摘している点で特徴を有するものといえます。

関連する裁判例においては、事業主による外国人労働者のパスポートの保管目的につい

て、労働契約どおりの就労を保障するほか、パスポートの盗難や紛失を防止し、外国人登録や在留資格変更等の諸手続を事業主側で主導して行うためであると認定し、必ずしも外国人労働者に不利益であるとはいえないとして、事業主がこのような目的でパスポートを保管することは、当該外国人の任意の依頼であり、かつ返還要求に直ちに応じる限り、違法ではないと判示したものがあります⁴。

同裁判例及び本判決を踏まえると、パスポートの保管目的が外国人労働者の利益に資するものであり、かつ外国人労働者から保管依頼があって任意で預託契約を締結したと認められる場合には、当該契約は直ちに違法ないし公序良俗違反となるわけではないと考えられます。もっとも、外国人労働者からの返還要求に直ちに応じない場合や、退職後の管理を許容するような契約の場合には、違法となり得ますし、また預託契約の締結にかかる任意性は争いとなるリスクがあることや、厚生労働省の前記告示や通達⁵において、事業主は外国人労働者の旅券等を保管しないようにする旨が努力義務として定められていることを踏まえると、事業主としては、入管法上の手続のために弁護士や行政書士等に必要最小限の期間預けるといった場合を除いて、基本的にパスポートの預託を受けるべきではない（少なくとも逃亡防止を図ることのみを目的として預託を受けるべきではない）と考えられます。なお、在留カードを持たない外国人労働者にはパスポートの常時携帯義務があるため（入管法 23 条 1 項、2 項）、そもそもパスポートの預託を受けること自体が違法となる点は留意が必要です。

パスポート以外の物品でしばしば問題となるケースとして、①在留カード、②健康保険証・マイナンバーカードその他身分証明書、③預金通帳その他物品が挙げられます。このうち、①については明文で禁止されています（入管法 23 条 2 項、外国人技能実習法 48 条）。②については、技能実習生からこれらを取り上げることは許されないとされている

³ 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成 19 年厚生労働省告示 276 号）第 4・二・7。

⁴ 神戸地姫路支判平成 9 年 12 月 3 日労働判例 730 号 40 頁（本讓事件）。

⁵ 「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」（平成 5 年 5 月 26 日基発 329 号）第 3・2（5）。

こと⁶を踏まえると、パスポートと同様、これらの預託を受けることは極力避けるべきであるといえます。㉔については、預託に関する法律上の制限はなく、民法、商法上の寄託契約に準じて取り扱うこととなりますが、契約で保管条件が合意されていない限り、寄託者（労働者）はいつでも返還請求ができますので（民法 662 条 1 項）、事業主がこれに応じない場合には違法とされるおそれがあります。このほか、預金通帳の預かりについては、労働基準法 18 条 1 項（強制貯金）や同法 23 条（金品の返還）との関係でも問題になり得るため、ご留意ください。

以上

[記事一覧に戻る](#)

⁶ 厚生労働省「技能実習制度運用要領」第 6 章第 1 節第 3（令和 8 年 4 月）。