

## 人事労務レポート

今回のテーマ

### 研修費用の返還請求

< 研修後すぐに退職したいと言われたとき >

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-26-5  
金子ビル401

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

「奮発して高い受講料の研修を受けさせたのに、半年もしないうちに退職すると言い出した。」

従業員の知識、能力の向上を図り、その成果を会社で発揮し業績向上に貢献してもらうために研修を受けさせたのに、成果を発揮する前に辞めてもらっては会社としてはたまったものではありません。当然費用を返してもらいたくもなりますが、研修や留学費用の返還請求については、違約金の定めを禁止する法律が関係するため、慎重に考える必要があります。

#### 1. 違約金を決めておくことはできない

< 労働基準法 >

第16条（賠償予定の禁止）

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

労働契約期間の途中で転職するといった労働契約の不履行や労働者の不法行為について、一定額の違約金を定めたり、損害賠償を支払うことを約束させたりすることは、労働者の足止め策に利用され、身分的拘束を伴うとされ、法律で禁止されています。

研修や留学費用の返還を求めることが、労基法16条の違約金の定めや損害賠償の予定にあたり、許されないのか否かが問題となります。

#### 2. 返還請求に関する裁判例

(1) 返還請求が認められたケース

【長谷工コーポレーション事件 東京地判平 9.5.26】

概要

元社員Yは会社の社員留学制度を利用して2年間アメリカの大学院に留学した。しかし、Yは帰国後2年5ヶ月で退職した。Yは留学前に「卒業後はただちに帰国し、会社の命ずる業務に精励し、業績目標達成に邁進する。帰国後、一定期間を経ず特別な理由なく会社を退職することとなった場合、会社が支払った一切の費用を返還する」旨の誓約書を会社に提出していた。会社はこの誓約書に基づき、留学費用のうち学費分の返還を求めて訴えを起こした。

判決内容

この社員留学制度は人材育成を目的としたものであり、応募も社員の自由意思に委ねられ、業務命令に基づくものではない。また、大学院での学位取得はYの担当業務に直接役立つというわけでない一方、社員本人にとっては有益な経験、資格となる。また誓約書の内容を踏まえると、Yが一定期間会社に勤務した場合には返還債務を免除する旨の特約付きの金銭消費貸借契約が成立していると解するのが相当である。よって、留学費用の返還債務は労働契約の不履行によって生じるものではないから、法律には違反しない。

簡単に言ってしまうと、「違約だから返還」ではなく、「貸付金を返還」であれば法に触れないということになります。なお、同じ海外留学費用の返還について、業務命令に基づくものであり、法違反とされた判例もあります。

(2) 返還請求が認められなかったケース

【サロン・ド・リリー事件 浦和地判昭 61.5.30】

概要

美容室経営のA社は新入社員に対し、入社当初から美容技術等に関し熟練者として養成するため、指導訓練をしていた。しかし、指導訓練後、会社の意向に沿わない形で辞める社員が多かった。そのため、勝手に退職するに至った場合には、入社月に遡って月4万円の講習手数料と遅延損害金を求める契約を締結した。その契約の有効性が問われた。

判決内容

指導の実態が一般の新入社員教育とさして変わらず、その指導に要したとされる費用は使用者として当然に負担すべき性質のものであり、労働契約と離れた契約とみなすことはできず、労働者の退職の自由を奪う性格を有すること等から、この契約は労基法16条に違反し無効である。

#### 3. トラブルを防止するためのポイント

労働者の自由意思による参加

自発的な申込であることを規程や申込書等で確認しておきます。なお、前項の技能研修のような業務性の強い研修は、原則費用の返還請求は困難といえます。

研修費用の消費貸借契約

費用の返還範囲・方法・期限等を定めた規程を作成し、労働契約とは別の消費貸借契約であることを明確にします。

返還免除の期間

「5年以内」に退職した場合に返還を求める企業が多いですが、返還免除の条件となる期間中は労働者が退職しづらいことも事実であるため、あまりに長い期間を設定するのは適当といえません。5年以内で設定すべきと思います。

#### 今月の主な労務関連手続き

・年末調整(12月最終給与)

・賞与支払届の提出

#### コラム

「都内民間企業が雇用する障害者が過去最大の増加」との発表が東京労働局よりありました。障害者雇用は少しずつ前進していますが、戦力としての活用はあまり進んでいません。私が応援している、「HOPE 神田」では、知的・精神障害者を対象にIT訓練中心の就労支援事業をしています。1人1台のPCに向かって黙々と研修を受け、中にはプログラミングをしている人もいます。私は研修風景を見て、障害者の見方が変わり衝撃を受けました。ご興味のある方は山口までご連絡ください。