

【テーマ】労働者の資格取得費用の負担

＜事件の概要＞ 証券会社の従業員Xは、会社の留学規程に基づき、会社の費用負担により海外に留学しMBAを取得した。Xは、留学から復帰後5年以内に自己都合により退職したため、会社は、留学規程中「留学終了後5年以内に自己都合で退職した場合は留学費用を全額返還させる」との規定に基づいて留学費用の全額の返還を求めたところ、Xは、同規定は労働基準法16条に違反するとして返還を拒否したことから、会社が訴えを提起した。

＜裁判所の判断＞ 会社は、海外留学を職場外研修の一つと位置付け、業務命令としてXに留学を命じたのであって、上記規定は、留学後の勤務の確保を目的とし、退職者への制裁の実質を有するため、同条に違反し無効である（新日本証券事件・東京地判平成10.9.25）。

【解説】

- 使用者は、労働者との間で労働契約の不履行について違約金等を定める契約をすることはできません（労働基準法16条）。同条の趣旨は、労働者が違約金等を支払わされることを恐れて退職できず、不当に足止めされることを防止するものです。
- そこで、使用者が費用を負担して労働者に資格を取得させる場合に、労働者が資格取得後に一定期間勤続すれば費用の返還義務を免除する旨の就業規則の規定が、同条で禁じられている違約金等の定め該当するかが問題になります。
- 上記事件では、会社は、留学を職場外研修として位置付け、留学への応募は労働者の自発的な意思であっても、留学決定後は留学派遣を命じていること、業務に関連する学科を専攻させ、留学中の待遇も勤務している場合に準じて定めていることから、業務命令としてXに留学を命じるものであり、留学費用の返還規定は、留学後の会社への勤務を確保することを目的とし、留学後5年以内に自己都合で退職する者に対し、実質的に制裁の意味を有することから同条に違反し無効であると判示しました（上記新日本証券事件）。また、看護学校修学が教育訓練や能力開発の一環として業務命令で行われたとして、その費用返還規定が同条違反とされた例があります（和幸会事件・大阪地判平成14.11.1）。
- 他方で、会社による留学費用の返還請求が認められた事件もあります。この事件では、留学が社員の自主的な応募によるもので、留学先も本人の自由意思に委ねられていたこと、その留学経験等が担当業務に直接役立つわけではないが社員にとっては会社で勤務を継続するか否かにかかわらず有益な経験等になることから本件留学は業務ではなく、留学費用の負担・返還の取り決めは労働契約とは別の契約によるものであるとして労働基準法16条に違反せず、会社の留学費用返還請求が認められています（長谷工コーポレーション事件・東京地判平成9.5.26）。

【ポイント】

- 使用者は、労働者との間で労働契約の不履行について違約金等を定めることはできない（労働基準法16条）。
- 労働者が資格取得後に一定期間勤続すれば費用の返還義務を免除する旨の就業規則の規定が労働基準法16条で禁止されている違約金等に該当するか否かは、当該資格取得が業務命令によるか、労働者の自主的なものかなど業務性の有無等を踏まえ、当該規定が不当な足止めにあたるかどうか実態に即して判断される。