令和４年３月オレンジ勉強会

研修費用返還の件

令和４年３月２５日

弁護士　尾形　駿

第１　事案概要

従業員が研修を受け，会社がその費用を立て替えた。

その費用の支払いにつき，３年間勤務を継続した場合には，返済を免除する旨の合意をした（以下「本件合意」という。）。

当該従業員が，３年経過前に退職したため，会社は当該従業員に対し，本件合意に基づき，費用返還請求をした。

第２　問題点

本件合意が労働基準法第１６条に違反し，無効となるか。

第３　条文等

１　文言（労働基準法第１６条）

（賠償予定の禁止）

第１６条　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。

２　趣旨

「契約期間の途中で退職した場合の違約金を定めたり，使用者に損害を与えた場合の損害賠償額をあらかじめ労働者や身元保証人との間で約定しておくと，労働者は自己の意思に反して雇用関係の継続を強制されることになる。民法は，こうした約定も契約自由の範囲内として許容するが（420　条），本条はこれを修正して一般的に禁止したものであり，労働者の退職の自由の確保を趣旨としている。」

第４　問題となる場面

近年問題となっているのは,使用者が費用を負担して研修・留学の機会を与えた後,一定期間勤続すれば費用返還を免除するが，そうでない場合には費用を返還させる旨の契約・就業規則（留学・研修費用返還制度）が労基法 16 条に違反するか否かである。労働者のキャリア支援と人的資源開発を図りつつ，それに要した費用を回収する目的の制度であり，多くの企業に普及しているが，雇用の流動化に伴い，留学・研修後短期で退職する労働者に対する費用返還請求をめぐる紛争が増えている。

留学・研修費用返還制度は，違約金支払を無条件で義務づけるものではないから，直ちに本条違反とはいえないが，実質的に労働者の足止め策として機能する場合は 16 条違反となる。

第５　判断方法・判断要素

１　『判例タイムズ主要民事判例解説 1005 号 326 頁　臨時増刊　金沢地方裁判所判事補　梅本圭一郎』の整理

（１）判断方法

研修費用と一六条との関係について、従来から行政解釈（労働基準局・後掲）は、費用援助が純然たる貸借契約、すなわち、一般的返還方法が研修後の勤務の有無に関係なく定められ、単に一定期間勤務したことにより返済義務が免除されるようになるだけのものは許されると解しており、この考え方が学説においても有力とされている。

これに対して、本来本人が費用を負担すべき性質の修学（技能修得）について使用者が修学費用を貸与し、修学後一定期間勤務すればその返還債務を免除とする、という実質のものであれば一六条違反ではないが、使用者が自己の企業における技能者養成の一環として業務命令で修学させ、修学後の労働者の自企業に確保するために一定期間の勤務を約束させて違約金を定めるという実質のものであれば違反となるとする考え方がある（菅野・後掲）。

（２）判断要素

（ア）海外研修の内容が社員教育の一環としてとらえられるか、福利厚生制度の一環として従業員個人の能力開発支援にウエイトが置かれているか（留学経験や学位取得は担当業務に直接役立つものか）

（イ）従業員が自由意思で応募するものか、留学先・専攻学科を従業員と企業のいずれが決めるか

（ウ）渡航中に企業の業務や報告を行ったか

（エ）派遣中の賃金等の処遇が勤務した場合と同様とされているか

２　土田　道夫（同志社大学教授）／著『労働契約法 第 2 版』（有斐閣、2016 年）85 頁の整理

（１）判断方法

「① 16 条違反が成立する典型例は，使用者が留学・研修と称して業務に従事させ，その費用を負担しつつ，研修等終了後の勤続を義務づける場合であり，これは本来，使用者が負担すべき費用を労働者に負担させ，退職の自由を拘束するものであるから，違約金ないし賠償予定の実質を有すると解される。これに対し，②留学・研修が労働者の任意に委ねられ，本来労働者本人が負担すべき費用を使用者が貸与しつつ，勤続とは無関係に消費貸借契約によって返済方法を定め，ただ一定期間勤続した者について特に返還債務を免除する旨の制度（免除特約付消費貸借契約）であれば，直ちに 16 条違反にならない。それは，退職の自由の拘束度が低い反面，教育訓練費用を確保する手段として合理性を有するからである

研修・留学が業務遂行の実質を有するか否かに着目して，その費用が本来使用者が負担すべき費用か，それとも契約によってどちらが負担するかを決めることが可能な費用かを決定し，前者であれば違約金の定めにあたるとして 16 条違反により無効であるが，後者であれば有効という整理が可能である。」

（２）判断要素

ア　留学・研修後の勤続期間の長短（長ければ長いほど①に近づく）

イ 返済免除の範囲・基準の明確さ（不明確であれば①に近づく）

ウ　研修の業務性の有無・程度（研修内容・資格内容と業務との関連性が強く，研修テーマや科目選択の拘束度が高ければ①に近づくが，逆に自由度が高ければ②に近づく）＋研修期間も報酬が発生していたか

エ　労働者本人にとっての利益の有無（留学・研修が本人のキャリア形成に有益と認められれば②に近づく）

オ　研修に際しての自由意思の有無（業務命令であれば①に，労働者の自由意思によるものであれば②に近づく）を勘案して個別的に判断される

第６　裁判例

１　長谷工コーポレーション事件　平成 9 年 5 月 26 日東京地判（事件番号　平８（ワ）７６１８号貸金請求事件）

（原告の主張）

「２　争点２（労基法一六条違反の有無）について

本件は、単なる貸付金の返還を請求するものにすぎず、労基法一六条の定める違約金でも損害賠償額の予定でもなく、同条に違反しない。

本件留学制度は被告の個人的な資格取得を目的とし、留学生は本人の自由意思に基づく希望者の中から選考され、原告はその費用を立て替え貸し、返還を求める際には減額や分割払いを認めており、さらに返還免除に要する勤務期間は約八年程度であり、従来退職希望者は全員退職している。被告は自由意思に基づいて本件留学制度を利用したもので、その返還免除の利益を受けようとすれば一定期間勤務すればよいのであって、借り入れた実費を返還すればいつでも退職の自由が認められるから、なんら退職の自由を束縛するものでもなく、また自由意思に反して不当に長く労働関係の継続を強制するものでもない。」

（被告の主張）

「２　争点２（労基法一六条違反の有無）について

仮に、本件で原告・被告間に金銭消費貸借契約が認められたとしても、それは労基法一六条に違反し無効である。誓約書三項の内容は極めて不明確であり、労働者としては果たして何年在籍すればいいのかまったくわからない。このような不明確な内容の契約が有効であるとすれば、労働者は自由意思に反して労働契約を継続することを

強制される結果となり、これはまさに労基法一六条が禁じるところである。そして、「一切の費用を返却」を労働者側に約束させることは、労基法一六条の禁止する違約金または損害賠償額の予定にほかならない。」

（裁判所の判断）

「一　前提となる事実

前記争いのない事実及び《証拠略》によれば、次の事実が認められる。《証拠判断略》

1　本件留学制度は「専門分野の深耕と幅広い人脈・人間性を構築し、厳しい環境の中でも積極的に対応できる人材の養成」を目的とし、昭和五四年以降平成六年までの間に一四期にわたり実施された。応募条件は「総合職、二九歳以下、勤続二年以上」のみで、社員の自主的な応募によるものであり、毎年一月に社内掲示等で応募者を募集していた。

被告は平成二年一月に本件留学制度第一一期に応募し、ＴＯＥＦＬ模擬試験、論文、面接等の選考を経て合格した。第一一期の応募者は三三名いたが、合格者は原告を含む七名であった。

2　本件留学制度においては、合格者は四月一日付けでそれまでの所属部署から人事部へ異動し、人事部付・海外大学院留学生候補（以下「留学生候補」という。）として約一年二ヵ月間現業の職務を免除され、留学準備に専念することになっていた。被告は他の一一期生とともに平成二年四月一日から平成三年五月末日までの一年二ヵ月間留学生候補であった。右留学準備の期間、留学生候補は、英語力判定試験（ＴＯＥＦＬ、Ｇ－ＭＡＴ等）を受験し、志望する米国大学院が要求する判定点を確保し合格通知を得るため、語学専門学校への通学や自習による英語力の向上、米国大学院に関する情報収集、志望する米国大学院の選定と願書の作成・送付等の作業を行い、留学先の米国大学院を決定する。留学先大学院や学部の選択は、本人の自由意思に任せられている。この期間中、留学生候補は「留学生室」に出勤し自習や留学準備を進め、あるいは語学専門学校へ通学する。また、留学準備期間中の勉強や準備に関する進捗状況の掌握、費用等の出納業務、留学全般に関する質問や相談に応じるために担当者が配置され、第一一期生の担当者は幸谷登（以下「幸谷」という。）であった。

3　原告は本件留学制度の応募者に対し、選考面接の際、退職する場合は費用を返還すべきことを説明し、留学生候補の期間中も、幸谷ら各担当者は被告ら留学生候補に対し同様の説明を行った。平成三年五月、留学先への出発に先立ち、原告は「渡米前ガイダンス」として留学期間中の諸事項について、被告ら留学生候補七名に対し説明会を実施し、幸谷が「誓約書」の署名・捺印について告知し、後日留学生室に誓約書を持参して被告ら留学生候補七名に署名・捺印してもらい、その提出を受けた。

本件留学制度において、留学期間は原則二年間であり、留学修了後は本人の配属希望をもとに現業に復帰する。被告は被告自身が選定した一一校に出願し、合格通知のあった七校の中から米国チュレーン大学大学院を選び、平成三年六月から平成五年五月まで同大学院に留学し、同月末大学院での所定単位の履修を修了し、経営学博士の学位を取得して帰国、同年六月より留学前に所属していた東関東支社に復帰し建築受注

営業を担当した。

5　留学生候補期間及び留学中の給与・賞与は原告の規定どおり支払われ、給与・賞与とは別に、渡航関係費（主に航空運賃と引越費用）、大学院学費、滞在中の住居費と書籍購入費を補助するための特別手当が支給されることになっており、原告は被告に対し、平成三年五月二一日から平成五年一〇月二五日までの間別紙「甲野太郎（第一一期海外大学院留学生）・貸与金明細」のとおり、本件留学費用総計八四七万九〇五一円を本人指定の口座に振込送金した。

6　第一期から第一四期までの留学生四八名の中で、これまでに被告のほか九名が退職した。そのうち、四名は留学後の勤続年数が七年以上であったため、原告は留学費用の返還債務を免除した。残り五名については、勤続年数、会社貢献度、退職理由、本人の資力等の各自の事情に応じて、学費の全額ないし一部を一括ないし分割で返済する旨の返還契約が原告との間でそれぞれ成立しており、内三名については返還が完了しているが、残り二名については右債務の履行が滞っている。」

「　三　争点２（労基法一六条違反の有無）について

前記認定のとおり、被告は原告に対し、労働契約とは別に留学費用返還債務を負っており、ただ、一定期間原告に勤務すれば右債務を免除されるが特別な理由なく早期退職する場合には留学費用を返還しなければならないという特約が付いているにすぎないから、留学費用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く、労基法一六条が禁止する違約金の定め、損害賠償額の予定には該当せず、同条に違反しないというべきである。」

2　富士重工業事件（平成 10 年 3 月 17 日東京地判　平８（ワ）１１８９２号・平９（ワ）１９０７３号）

（事実関係）

「　1　原告には、社員を海外の企業に派遣して研修させる海外企業研修員派遣制度がある。その目的は、国際的な企業活動の場で充分活躍できる人材を育成することであり（本件規則第一条）、研修員は、派遣先の海外の企業において、派遣先企業の従業員と同じように働いて実務を経験しながら、販売管理、ディーラー管理、アフターサービス、技術開発、生産管理、資材管理等について研修する。派遣先の海外企業は、主として原告の海外関連企業とする（同第三条）と規定されているところ、具体的には主にアメリカ合衆国において、最初の一カ月は SOA 本社に、残りの二三カ月は SOA 傘下のディストリビューター（中間卸業者）に派遣されていた。SOA は原告の製造する車等の輸入商社であり、当時、原告は SOA の株式の四九パーセントを所有していた。派遣期間は原則として二年間である（同第四条）。研修員は、勤続二年以上の従業員で所属長の推薦により選考試験に応募した者の中から、語学や業務知識、一般常識等の選考試験の結果を勘案して人事部長が選定する（同第五、第六条）。研修中の賃金は、原則として派遣先の基準に従い派遣先企業が支給するが、派遣先企業からの支給額が一定額に満たない場合は、原告が差額を支給する。

2　被告祐司は、昭和六二年一一月ころ海外企業研修員に応募し、選考試験を経て研修員に選定され、昭和六三年四月より海外企業研修員としてアメリカ合衆国に派遣された。被告祐司は、原告から、当時経営状態が悪化していた SOA の経営内容を調査して原告に報告するよう指示され、通常の研修員と異なりディストリビューターには派遣されず、研修期間中ずっと SOA 本社財務部に派遣され、SOA 本社において、本来の研修の他に、右調査及び報告を行った。また、ときには、原告の指示で、SOA の業務を離れ、アメリカ合衆国内の原告の業務に従事したこともあった。被告祐司の本来の研修期間は平成二年四月までであったが、被告祐司は原告の指示で同年一月に急遽帰国した。なお、この年、原告は SOA を買収した。

3　本件規則第一二条には、研修員が研修終了後五年以内に退職する場合には、原告が負担した派遣費用の全額または一部を返済させることがある旨記載されているところ、原告は、研修員の海外派遣前に、被告祐司ら研修員に対し、本件規則をよく読んでおくように指示するとともに、説明会等で、帰国後五年以内に退職する場合は派遣費用を返済しなければならないと説明していた。被告祐司は、右規定や説明により、研修終了後五年以内に退職する場合には、派遣費用の全額または一部を返済しなければならないことを了解したうえで、本件派遣に赴いた。原告は、研修終了後五年以内に本人の意思で退職した研修員に対し、本件規則第一二条により派遣費用を返済するようにと請求し、請求された研修員は請求に従って派遣費用を返済しており、被告祐司もそのことを知っていた。」

（裁判所の判断）

「　二　本件合意の有効性（争点 1）について

右認定事実によれば、本件派遣前に、原告と被告祐司との間で、被告祐司が研修終了後五年以内に退職したときは、原告に対し派遣費用を返済するとの合意が成立していたことが認められる。しかし、被告祐司は、自分の意思で海外研修員に応募したとはいえ、前記認定事実によれば、本件研修は、原告の関連企業において業務に従事することにより、原告の業務遂行に役立つ語学力や海外での業務遂行能力を向上させるというものであって、その実態は社員教育の一態様であるともいえるうえ、被告祐司の派遣先は SOA 本社とされ、研修期間中に原告の業務にも従事していたのであるから、その派遣費用は業務遂行のための費用として、本来原告が負担すべきものであり、被告祐司に負担の義務はないというべきである。そうすると、右合意の実質は、労働者が約定期間前に退職した場合の違約金の定めに当たり、労基法一六条に違反し無効であるというべきである。」

3　新日本証券事件（東京地判平 10.９.25 判時一六六四号一四五頁、棄却）

（被告の主張）

「　労働基準法一六条は、労働者の拘束、使用者への身分的従属を禁止し、労働者の職業選択の自由を保障するものである。

使用者が技能者養成の一環として自らの費用で修学させ、修学後の労働者の勤務を確

保するために、所定の場合に労働者に使用者が負担した右費用を返還させることを定める就業規則の規定は、これが一定の期間労働者を拘束することを定めるものであれば、労働者を不当に拘束するものであり、労働基準法一六条に違反する。
被告の留学は、原告の業務の一環として命じられたものである。被告は、上司から強く勧められて留学選抜試験に応募したのであり、実質的には社命による留学であった。留学で修得を求められた内容も業務の一環であった。その対価の支払も受けている。
本件留学規程上も、職員に業務に必要な知識等を修得させるために留学させるのであり、業務の一環として留学派遣する趣旨が規定されている。
右のとおり、原告は、業務の一環として、技能者養成のために被告を留学させたのであり、留学終了後五年間もの長期間拘束する内容の本件留学規程一八条は、労働基準法一六条に違反し無効である。」

（原告の主張）
「　本件留学規程一八条は、留学した者を長期間拘束する（すなわち、退職を認めないとする）ものではなく、留学終了後五年以内に自己都合によって退職した場合は、留学費用を返納させるという形で処理することを定めているものである。
また、留学費用の返納は、違約金ないし損害賠償額の予定の性格を有するものではない。
被告の主張は理由がない。」

（裁判所の判断）
「　三　争点３（留学費用返還に関する本件留学規程一八条と労働基準法一六条）について
　前記認定事実に、＜証拠略＞を併せて考えれば、原告の就業規則七七条は、「会社は、従業員の能力開発を援助するため、別に定めるところにより研修を行う」旨定め、従業員研修要綱は、この規定に基づき、研修体系を定めており、本件留学規程は、従業員研修要綱の定める職場外研修のうち派遣研修について定めるものであること、本件留学規程は、従業員を大学、大学院及び学術研究機関等に派遣して、証券業務に関する専門的知識の吸収、諸資格の取得及び国際的視野の拡大に努めさせ、もって会社の発展に寄与することを目的とするものであり（一条一項）、人事部長が指名して留学を命ずる場合のほか、留学を希望する者が応募した場合であっても、選考により留学が決定されると、原告が当該従業員に対し、海外に留学派遣を命ずるのであり（一条二項、二条二項）、留学派遣先の専攻学科は原告の業務に関連のある学科を専攻するものとし（六条）、留学に要する費用は原則としてその全額を原告が負担するものとし（一五条）、留学生は、修了後遅滞なく、留学に要した費用を、領収書等の証憑を添付して原告が指定する方法で精算しなければならないとし（一七条）、留学期間中の給与等について特則を規定している（二一条、二二条）ほか、就業規則、海外勤務規程等を適用することとしている（三条）のであって、これらの諸条項とともに「この規程を受けて留学した者が、次の各号の一に該当した場合は、原則として留学に要した費用を全額返還させる。（１）＜略＞、（２）留学終了後五年以内に自己都合に

より退職し、又は懲戒解雇されたとき」と規定している（一八条）こと、以上のとおり認められる。

そうすると、原告は、海外留学を職場外研修の一つに位置付けており、留学の応募自体は従業員の自発的な意思にゆだねているものの、いったん留学が決定されれば、海外に留学派遣を命じ、専攻学科も原告の業務に関連のある学科を専攻するよう定め、留学期間中の待遇についても勤務している場合に準じて定めているのであるから、原告は、従業員に対し、業務命令として海外に留学派遣を命じるものであって、海外留学後の原告への勤務を確保するため、留学終了後五年以内に自己都合により退職したときは原則として留学に要した費用を全額返還させる旨の規定を本件留学規程において定めたものと解するのが相当である。留学した従業員は、留学により一定の資格、知識を取得し、これによって利益を受けることになるが、そのことによって本件留学規程に基づく留学の業務性を否定できるわけではなく、右判断を左右するに足りない。これを被告の留学についてみれば、＜証拠略＞によれば、被告は、留学先のボストン大学のビジネススクールにおいて、デリバティブ（金融派生商品）の専門知識の修得を最優先課題とし、金融・経済学、財務諸表分析（会計学）等の金融・証券業務に必須の金融、経済科目を履修したこと、被告は、留学期間中、本件留学規程に基づいて現地滞在費等の支給を受けたこと、被告は、帰国後、原告の株式先物・オプション部に配属され、サスケハンナ社と原告の合弁事業にチームを組んで参加し、原告の命により、サスケハンナ社の金融、特にデリバティブに関するノウハウ、知識を習得するよう努め、合弁事業解消後も前記チームでデリバティブ取引による自己売買業務に従事したことが認められ、被告は、業務命令として海外に留学派遣を命じられ、原告の業務に関連のある学科を専攻し、勤務している場合に準じた待遇を受けていたものというべきである。原告は、被告に右の留学費用の返還条項を内容とする念書その他の合意書を作成させることなく、本件留学規程が就業規則であるとして就業規則の効力に基づき、留学費用の返還を請求しているが、このことも被告の留学の業務性を裏付けるものといえる。

右に基づいて考えると、本件留学規程のうち、留学終了後五年以内に自己都合により退職したときは原則として留学に要した費用を全額返還させる旨の規定は、海外留学後の原告への勤務を確保することを目的とし、留学終了後五年以内に自己都合により退職する者に対する制裁の実質を有するから、労働基準法一六条に違反し、無効であると解するのが相当である。」

以上