

# 早期退職者に対する使用者が負担した留学等修学費用の返還請求の要件

弁護士 井上 博隆

## 1、はじめに

近年、使用者が費用を負担して従業員を海外留学等修学させたのに、修学後短期間の内に従業員が退職することがあるため、従業員が帰国後一定期間内に退職した場合にはその留学費用を返還させる旨の規定を設けたり合意をすることがある。

労働基準法16条は、「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」と定めているが、留学費用返還規定や合意が、労働者の退職の自由を奪う可能性があることなどから、この労働基準法の規定に違反しないかが問題となり、最近相次いで裁判例が出ている。

一般には、使用者は給与等人件費は留学中も支払を継続し、これ以外に学費、滞在費、交通費などを負担することが多い。

本稿では、人件費以外の修学費用の返還請求が労働基準法16条に違反しないかが争点となった裁判例から、違反とされない場合の要件を考えてみたい。

## 2、修学費用の返還請求の労働基準法16条違反が争点となった裁判例

人件費以外の修学費用の返還が労働基準法16条に違反しないかが争点となった裁判例には、①長谷工コーポレーション事件（東京地判平成9年5月26日労判717号14頁）、②新日本証券事件（東京地判平成10年9月25日労判756号7頁）、③野村証券事件（東京地判平成14年4月16日労判827号40頁）、④明治生命保険事件（東京地判平成16年1月26日労判872号46頁）がある。<sup>1) 2)</sup>

いずれも海外留学費用の返還を求めた事例である。

①③④は使用者勝訴。但し、いずれも控訴されている。②は労働者勝訴であり確定している。①は渡航関係費と手当を除いた学費を請求し、全額認められている。③は留学関連費用の内、受験・渡航必要費、授業料、図書費を合計した金額から、返還が免除される5年間から修学後退職するまでの年月分を按分して差し引いた金額を請求し、全額認められている。④は返還約束をした誓約書の「留学費用（ただし、人件費相当分を除く）」の解釈として、海外駐在員規則等から支給されるものは除かれるものとして、大学授業料と出願料だけを認めた。

1) 他に、裁判例として、もう一つの明治生命保険事件（東京地判平成15年12月24日労判881号88頁、使用者勝訴）と大学教員に対する留学費用返還請求事件（大阪高判平

成15年1月16日判例集未掲載、表田充生「労働社会保障判例紹介・大学教員に対する留学費用返還請求と労基法第16条」民法雑誌131巻6号197頁2005年、使用者勝訴）があるが、判決全文がないため、本稿では参考にとどめる。

2) 修学費用以外に、海外企業派遣費用の返還請求が問題となった富士重工事件（東京地判平成10年3月17日労判734号15頁、労働者勝訴）がある。

また、医師が他の医療機関で研修を受けた場合、移転関連費用・給与の補填金の返還を求めた徳島健康生活協同組合事件（徳島高判平成15年3月14日労判849号90頁、労働者勝訴）がある。

## 3、返還合意の形式・文言

(1) 裁判例の返還合意の形式・文言の概要は下記の通りである。

		形式	文言
①	長谷工コーポレーション事件	誓約書	一定期間を経ず退職したときは返却する。
②	新日本証券事件	留学規程	5年以内に退職したときは返還させる。
③	野村証券事件	海外留学派遣要綱及び誓約書	5年以内に退職したときは弁済しなければならない。
④	明治生命保険事件	誓約書	5年以内に退職するときは返還致します。

(2) 労働基準法16条に違反する形式・文言

労働基準法16条は、「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」と定めているが、まず、上記のような返還合意が違約金・損害賠償額の予定と解されるかが問題となる。

従来、行政解釈として、費用援助が純然たる貸借関係、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されてきた。<sup>1)</sup>

同様に、実務的によく使用されている文献にも「海外留学後の勤務義務違反という『違約だから返還せよ』というのは、まさに労基法第16条の禁止する違約金の定めとなるが、留学費用の『貸付金を免除せよ』というのは労基法上問題はない。」とされている。<sup>2)</sup>

これに対して、「本来本人が費用を負担すべき自主的な修学（技能習得）について使用者が修学費用を貸与し、ただ修学後一定期間勤務すればその返還義務を免除するという実質のものであれば、賠償予定禁止の違反ではないといえよう。・・・これに対し、使用者が自企業における能力開発の一環として

業務命令で修学や研修をさせ、修学（研修）後の労働者を自企業に確保するために一定期間の勤務を約束させる（そしてその違約金を定める）という実質のものであれば違反になると考えられる。」とする考え方（菅野説）がある。<sup>3)</sup>

これは、「貸付金を返還せよ」という場合でも、本来企業が免除すべき修学費用の場合は違法になる場合があるとする考え方である。

### (3) 返還合意の労働基準法16条についての裁判例の判断

①乃至④の裁判例の返還合意について、①③④は従業員から個別に誓約書を取得しているが、②は就業規則の一つと考えられる留学規定だけである。

しかし、いずれもほぼ同一文言である。

②は、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、留学規程が就業規則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ことも留学の業務を裏付けるものであるとして、労働基準法16条に違反する規定であるとしている。<sup>4)</sup>

一方、①③④は、労働契約とは別の返還債務を免除する旨の特約付金銭消費貸借契約であると認定している。特に③は「弁済又は返却という文言を使用している」ことを理由としている。

そのうえで、③は「労働契約不履行に関する違約金乃至損害賠償額の予定であるかは、単に契約条項の定め方だけではなく、労働基準法16条の趣旨を踏まえて当該海外留学の実態等を考慮し、当該海外留学が業務性を有しその費用を会社が負担すべきものか、当該合意が労働者の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものかを判断すべきである。」と判断し、④も同様の判断をしている。

②においても形式だけではなく留学規程の内容からも留学の業務性が裏付けられると判断しているのであり、返還合意の形式・文言だけではなく、その留学の実態が業務性を有し、留学費用を使用者が負担すべきものか否かによって判断するという、前記の菅野説が確実な判例の流れになっていると考えられる。<sup>5) 6)</sup>

とはいえ、②において労働基準法16条違反とされた理由には、他が誓約書を従業員から取得し、曲がりなりにも個別に返還約束をさせている（違約金ではなく、金銭消費貸借契約と認定しやすかったのではないか）のに反し、②では留学規程でしか定めがなかったこと、文言が②は「返還させる」となっている（前記労働者が勝訴した富士重工事件も海外研修派遣規則で「返還させることがある」と規定していた）のに対し他は「返却する」、「弁済しなけれ

ばならない」、「返還します」となっていることが微妙に影響しているとも考えられる。<sup>7)</sup>

### (4) 裁判例からみた労働基準法16条に違反しないための返還合意の定め方

以上の裁判例から考えると、返還合意形式・文言が労働基準法16条違反の判断の直接のポイントとはならないとしても、返還合意の定め方によっては、後記の通り業務性有りとする判断要素ともなる。

後日の紛争をできるだけ防ぐためには、規則ではなく金銭消費貸借契約とすること（内容の説明義務を尽くすことも含む）、ある期間内に退職したときは返還するというものではなく、勤務したらその債務を免除するとした方がよいこと、返還すべき留学費用の明細を明確に定めること、返還義務が免除されることになる期限を明確にすること、その期限が退職を拘束しない程度の長期間にわたらないように定めること等が必要であると考えられる。

また、修学後の勤務年数に応じて返還免除額を増額していくことも修学後に就く業務内容を考慮しながら定めることも必要であろう。

- 1) 労働省労働基準局全訂労働基準法（上）210頁1994年。
- 2) 安西愈「採用から退職までの法律知識（十訂）」65頁中央経済社2004年。
- 3) 菅野和夫「労働法第7版」134頁弘文堂平成17年
- 4) ①について、大内伸哉「中途退職者に対する社員留学費用の返還請求と労働基準法16条—長谷工コーポレーション事件」ジュリスト1130号135頁は「一定期間の勤続をしなかった場合に返還債務が発生するという内容の契約であったと見ることも十分可能であると思われる」としている。
- 5) 山川隆一「研修中に支給した補給金の返還規定と労働基準法16条—徳島健康生活協同組合事件」ジュリスト1281号172頁は、消費貸借契約その他の返還合意の成立が認められる場合には労働基準法16条違反を直接問題とすることには疑問があるとし、労基法16条の類推適用又は民法90条の問題となると思われるとしている。
- 6) 前掲1)の改訂版である改訂新版「労働基準法（上）」236頁2005年は、「これら類似の事案が本条違反となるかどうかは、結局は事実認定の問題であるが、特に研修等が使用者の命令によるものであるか、援助金等が立替金であるか（事業の必要経費ではないか）、消費貸借であるか、返済方法を定めているか等の点から、当該契約が労働関係の継続を不当に強要するものであるかどうかを総合的に判断する必要がある」としており、これも菅野説をとっているものと考えられる。
- 7) 前掲4)大内は①について菅野説の影響を受けたものと推察できるとし、梅本圭一郎「従業員が海外研修終了後5年以内に退職したときは、企業に対し派遣費用を返済するとの合

意が、労働者が約定期間前に退職した場合の違約金のために当たり、労働基準法16条に違反し無効であるとされた事例「富士重工事件」平成10年度主要民事判例解説判タ1005号326頁も、①②について菅野説の考え方が意識されるようになり、当該派遣の業務性いかに判断のポイントとしているとしていた。

#### 4、業務性の判断

(1) 以上のとおり、裁判所は、修学の業務性の有無に労働基準法16条の違法性判断のポイントをおいている。しかし、使用者が修学費用を負担する修学の内容は、多かれ少なかれ業務との関連性があると考えられる。裁判例はどのような場合に業務性があると判断しているのだろうか。

#### (2) 裁判例の判断

前記①乃至④の裁判例は業務性の有無について、①③④は業務性を認めず、②は業務性を認めている。その理由は、別紙の通りである。

③は、前提として、「勤続年数が短いにもかかわらず将来を嘱望される人材に業務とは直接の関連性がなく労働者個人の一般的な能力を高め個人の利益となる性質を有する長期の海外留学をさせるという場合には、多額の経費を支出することになるにもかかわらず労働者が海外留学の経験やそれによって取得した資格、構築した人脈などをもとにして転職する可能性があることを考慮せざるを得ず、したがって、例外的な事象として早期に自己都合退社した場合には損害の賠償を求めるという趣旨ではなく、退職の可能性があることを当然の前提として、仮に勤務が一定年数継続されれば費用の返還を免除するが、そうでない場合には返還を求めるとする必要があり、仮にこのような方法が許されないとすれば企業としては多額の経費を支出することになる海外留学には消極的にならざるを得ない。また、上記のような海外留学は人材育成策という点で広い意味では業務に関連するとしても、労働者個人の利益となる部分が大きいのであるから、その費用も必ずしも企業が負担しなければならないものではなく、むしろ労働者が負担すべきものと考えられる。他方、労働者としても一定の場合に費用の返還を求められることを認識した上で海外留学するか否かを任意に決定するのであれば、その際に一定期間勤務を継続することと費用を返還した上で転職することとの利害得失を総合的に考慮して判断することができるから、そのような意味では費用返還の合意が労働者の自由意思を不当に拘束するものとはいえない。」としている。

#### (3) 業務性の判断要素

前記の通り、使用者勝訴判決は全て控訴されてお

り、また、それぞれ個別性のある事件であるため軽々に判断することは慎まなければならないとしても、これらの裁判例から考えると、労働基準法16条に違反しない場合は、修学の内容が業務に直接の関連性がないのに使用者が負担する費用が大きく、一方従業員にとって、修学によって使用者が負担した費用を前提として、更に高額で転職できる利益を得ることができる場合であると考えられる。そうすると、業務性の判断要素は下記の通りになるのではないかと考えられ、これらの要素がある場合には業務性が否定される可能性が高いのではないかと考えられる。

- i 企業の修学制度の目的が、直接業務に役立つ人材を育成するものではなく、将来の人材育成という性格を持つものであること。
- ii 応募、修学先・研究テーマ・科目選択等が従業員の自由に任せられており、業務命令とならないこと。但し、修学先は一定の評価を受けている先に限定するものであってもよいこと。
- iii 修学期間中研修状況等の簡単な報告をさせることはよいが、企業の業務に直接関連のある課題や報告をさせたり、企業の業務に従事させるものではないこと。
- iv 修学の内容や資格が、他に容易に転職することができるような従業員にとって有益なものであること。
- v 修学内容が、使用者の業務や従業員の修学前後の業務と関連性があっても良いが、直接的・具体的に業務に関連するものに限定されたり、中心となるものではないこと。<sup>1)</sup>
- vi 修学後、修学内容に直接関連のある部署に、業務命令として、勤務させるものではないこと。
- vii 修学中、使用者が給与等件費を負担することや、形式的に修学が業務命令とされることは、直ちに業務性の判断とはならないこと。
- viii 返還免除が規則として定められるものではなく双方の合意でなされるものであること。
- ix 返還免除までの期間が、労働者の退職の自由を不当に拘束し労働関係の継続を強要すると考えられるようなものでないこと。<sup>2) 3)</sup>

1) これに対し、表田充生「労働社会保障判例紹介・大学教員に対する留学費用返還請求と労基法第16条」民商法雑誌131巻6号207頁2005年は労務関連性のあるものは原則として労基法16条違反で無効と考えるべきであるとす

2) ②③④の判決はいずれも5年の期間が定められていた。②は業務性を認めているが、③④は業務性を否定している。これは、他の要素が考慮されたものと考えられる。

3) 前掲1) 197頁は、この紹介判例の事案について、労基法14条が有期契約について原則3年としていること、退職

後の競業禁止義務特約の有効期間が裁判例上2～3年程度であること等から、5年は長すぎるとする。

事件名	留学制度の目的	業務性についての裁判所の判断の理由									
① 長谷工コーポレーション事件	「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」	目的が、企業の人材育成施策の一つではあるが、大所高所から人材を育成しようとするのである	応募は、社員も自由意思に基づくものである	留学先大学院や学部を選択も本人の自由意思に任されている	留学経験や留学先大学院の学位取得は社員の担当業務に直接役立っていない	勤務を継続するかにかかわらず、有益な経験・資格となる					
② 新日本証券事件	…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	(目的などから考えて)、海外留学を職場外研修の一つに位置づけている	応募自体は従業員の自発的な意思にゆだねられている	一旦留学が決定されれば、海外に留学派遣を命じ、専攻学科も業務に関連のある定め、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(現地滞在費等の支給を受ける、就業規則・海外勤務規程等を適用する)のであるから、業務命令として海外に留学派遣を命じるものである	一定の資格、知識、利益を受けることが、そのことによって留学の業務性を否定できない	返還条項の内容と合意させることなく、留学規程が就業規則として効力を及ぼすことに基づき返還を請求していることを業務を裏付ける	留学先においてデリバティブの専門的知識を最優先課題として、金融証券に必須の金融経済科目を履修した	帰国後、勤務先より、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、その後デリバティブ業務に従事した			
③ 野村証券事件	…外国に派遣し、海外の知識の吸収と国際的視野の拡大に努めさせ、当社の発展に寄与する人材を育成するためにこれを設ける	選考方法、フランス語圏やビジネススクールを勧めたことなど、中長期的に基幹的な部署に配置することの出来た人材を養成する会社の方針が認められるが、要綱の目的にしたがって将来の人材育成という範囲を出さない	留学を個人的な目的で希望しており、途中で留学を断念することもできた。形式的に業務命令の形であったとしても、実態は個人の意向による部分が多い。	科目の選択や留学中の生活は従業員に自由を任せられていた。月に一度月例報告書を提出するがその趣旨及び内容は留学先での近況や今後の予定である。現地法人や支店への出頭を命じるなど命令や義務を課するものではない。	選考に勤務成績を考慮すること、フランス語圏を指定し、ビジネススクールを勧め、フランス語圏は重要な地域であることなど、中長期的に基幹的な部署に配置することの出来た人材を養成する会社の方針が認められるが、将来の人材育成という範囲を出さず、業務との関連性は抽象的・間接的なものに止まる	従業員自身が個人として利益を享受する。実際にも従業員は獲得した経験や資格によりその後の転職が容易になるという形で現実を得ている					債務免除期間までの考慮を付けた実質を有する
④ 明治生命保険事件	専門知識・技能の習得、国際的対応力の養成、国際関係要員の育成、チャレンジ精神の醸成		応募は、自由意思に委ねられている。大学に合格し留学が決まれば業務命令として留学を命じられるが、選抜された段階で本人が辞退すれば本人の意思に反して派遣されることはない。	一定範囲の大学に制限されるが、その中から自由に選択でき、一研究テーマ、研修科目選択は自由であり、実際にも自由に選択した。毎月研修状況等について簡単な報告書を提出することが義務づけられているが、それ以外に業務に直接関連のある課題や報告を課せられることはなく、長期休暇にもなかつた。	MBA課程の履修内容は、業務に関連性があり、留学前後に担当した職務に直接的に役立つものがほとんどであるが、業務に直接には役立つとはいえない。経済学や基礎数学等の基礎的、概念的学科も含まれる上、国際標準による会計学、財務分析等について、豊富な分量の文献を讀ませるとともに、多様なケーススタディによる教育を行うものである。業務には直接的には相当過剰な程度に汎用的な経営能力の開発を目指すものである。また、MBA資格そのものは、担当職務には必要なものではない。	有益な経験、資格であり、他でも通用する経験利益を得られる					

## 5、おわりに

本稿で検討した裁判例を考えると、従業員との間で修学費用返還合意をする場合、前記3（4）及び4（3）の要素を満たすものであれば、労働基準法16条違反とはならない可能性が高いと考えられる。

しかし、業務関連性があれば違法とする学説<sup>1)</sup>もあり、また、業務性が有りとされるかなしとされるかは微妙な判断の問題である。①は経営学博士、②③④は経営学修士（MBA）を取得した事例であるが、現に「最近日本企業のMBA取得の海外留学派遣意欲が低下している。・・・社費留学させた社員がMBA取得後に退社する例が目立つことも一因。」とする報道もなされている。<sup>2)</sup> まさに、③野村証券事件で判決が前提とした懸念が現れて来ている。

この問題について、立法的解決を図るべきであると従前から唱えられてきている。<sup>3) 4) 5)</sup>

しかし、裁判例でも上級審において、業務性の有無の判断基準が明確になされることが期待される。

なお、労働契約で返還免除約束はせず、修学後の就労年限を決めることは労働基準法14条の範囲ででき、従業員がこれに反し途中で退職したときは、債務不履行として損害賠償責任を負うことがある。<sup>6)</sup>

1) 前掲4 1) 表田

2) 日本経済新聞2005年8月31日夕刊

3) 下井隆「労働基準法（第3版）」75頁有斐閣2001年

4) 平成17年人事院勧告別紙第3「公務員人事管理に関する報告～行政の専門集団を目指して～」でも、留学派遣した公務員が早期退職した場合に留学費用を返還することなどを内容とする立法措置について検討することとしている。

5) 自衛隊法98条の2は防衛医科大学卒業生は修学後9年未満で退職した場合政令で定める金額の償還義務を規定している。

6) なお、前掲1 2) の徳島健康生活協同組合事件一審判決（徳島地判平成14年8月21日労判849号95頁）はこれを認め、使用者が負担した金額の損害賠償責任を認めているが、控訴審判決は研修規程が期間の定めのない労働契約を定めたものであると判断したうえ研修後5ヶ月半の勤務があり労働契約の不履行はないと判断している。