

【裁判例紹介】

退職者に対する海外研修費用返還請求の可否

- 独立行政法人製品評価技術基盤機構事件
(東京地判令和3年12月2日、労働経済判例速報2487号3頁)

細川 慈子

Aiko Hosokawa



Profile

中村 信太郎

Shintaro Nakamura



Profile

【Point】 ・海外研修費用について元従業員との間で締結していた条件付き金銭消費貸借契約が労基法16条に反し無効とされ、当該費用の返還請求が認められなかった事例
・海外研修・留学費用を会社が負担し、その後一定期間内の従業員の自己都合退職時に返還を求める場合、研修・留学の内容が業務性を帯びていないか検討が必要

【事案の概要】

X（原告：独立行政法人製品評価技術基盤機構）は、当時 X の一部門であった化学物質管理センター¹（「化学センター」）に勤務していた職員 Y（被告）を X の長期派遣制度により米国環境保護局（「EPA」）に研修（「本件研修」）のため当初 1 年間の予定で派遣しました。Y の研修費用（「本件研修費用」）は X が負担しました。Y は、本件研修に参加する際と、当初の研修期間を 1 年間延長する際に、それぞれ、「研修の期間の末日の翌日から起算した職員としての在職期間が 60 月（5 年）に達するまでの期間に自己都合により退職した場合、機構が支出した総額に相当する金額又は一部を返還すること。」などを内容とする誓約書（「本件誓約書」）に署名押印の上、X に提出しました。

本件研修終了後、Y は X の職務に復帰しましたが、3 年 9 か月後に自己都合により退職したため、X は、本件誓約書に基づき Y との間で条件付き金銭消費貸借契約（「本件消費貸借契約」）が成立していると主張し、Y に対して本件研修費用のうち、未返済の 1141 万 3100 円を 5 年で按分し本件研修終了後の在職期間に相当する分を控除した 285 万 3275 円につき返還を求めて提訴しました。

本件では、特に本件消費貸借契約が「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。」と定める労基法 16 条に反し無効か否かが争点となりました。

【判断の概要】

本判決は、Y に労基法が適用されることを前提として²、以下で紹介するとおり、本件消費貸借契約は労基法 16 条に違反し無効であると判断しました。

まず本判決は、労基法 16 条の趣旨は、労働者の自由意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要することを禁止する点にあることから、本件でも、本件消費貸借契約の前提となる本件研修の実態等を考慮し、本件研修が業務性を有しその費用を X が負担すべきものであるか、本件消費貸借契約に係る合意が労働者である Y 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否かといった実質的な見地から、個別、具体的に判断すべきものと解すべきであると述べ、本件研修の経緯、目的、内容及び有用性を検討しました。

本判決は、本件研修は、形式的には Y の独自の調査研究と X に対する報告を主としていたものの、実態としてはこれにとどまらず、X 等の関係機関からの頻繁な調査研究依頼に対応して化学物理管理に関する EPA の情報を調査・報告したり、化学センターが所管する化審法の改正等の情報を米国内の会議で紹介したりしていたという事実を認定しました。そして、その内容は、X や X の所轄庁である経産省等の業務に密接にかかわり、X の職員としての業務性も相当程度帯びていたものと認められると判示しました。また、本件研修の有用性について、X における Y の業務内容と深く関係する一方で、化学センターや経産省における公共政策に関わる非常に専門的な分野の経験であるため、X や関係省庁以外の

¹ 主に化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（「化審法」）に関する施行支援業務（審査関連業務、届出関連業務等）を取り扱う部門でした。なお、X を所管する省庁は経産省であり、X と経済省との間では人事上の交流が頻繁に行われており、また、化学センターの業務は、化審法等を所管する経産省製造産業局化学物質管理課の業務と密接に関連していました。

² Y は、X の職員として採用されたことで国家公務員（一般職）の身分を付与されていましたが、X は、本件消費貸借契約を締結した当時は特定独立行政法人であったことから、その職員について、国家公務員（一般職）に属する職員に対する労基法の適用除外について定めた国家公務員法附則 16 条は適用されず、Y には労基法が適用されると判断されました。

職場や化学物質管理に関する業務以外の業務分野における汎用的な有用性を必ずしも有しなかったと判示しました。

本判決は、本件研修は、主として X の業務として実施されたと評価するのが相当であり、本件研修費用も本来的に使用者である X が負担すべきものだったと評価しました。その上で、本件消費貸借契約は、本件研修終了後 5 年以内に Y が X を自己都合退職した場合に、本来 X において負担すべき本件研修費用の全部又は一部の返還債務を Y に負わせることで、Y に一定期間の X への勤務継続を約束させるという実質を有するものであり、労働者である Y の自由な退職意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要するものといわざるを得ないから、労基法 16 条に違反し無効であると結論付けました。

【検討・コメント】

従業員の社費留学・研修制度を設けている企業においては、労働者が留学・研修後すぐに転職して使用者の費用支出が無駄になるのを防ぐために、一定期間勤務を続けなければ費用返還を義務づける旨の社内規則等を定めたり、誓約書を取得したりすることがよく見受けられます。しかし、そのような定めは労働契約への不当な拘束を禁止する労基法 16 条に違反すると従業員から争われ、退職時に費用返還を拒まれることがあります。

従来の裁判例は、海外留学・研修の費用について、本来使用者が負担すべきものであるか、労働者が負担すべきものであるかを検討して労基法 16 条に違反するか否かを判断しています。具体的には、裁判例では、①研修・留学費用に関する労働契約と区別した金銭消費貸借契約の有無³、②研修・留学参加の任意性・自発性、③研修・留学の業務性の程度⁴、④返還免除基準の合理性⁵、⑤返済額・方式の

合理性等が総合的に判断され、これらの要素のうち、特に③の業務性の判断が重視される傾向にあります⁶。

本判決も、このような従来の裁判例と同様の判断枠組みを用いています。その上で、本判決は、本件研修の内容が X や X の所轄庁の業務との関連性が強く、かつ Y 個人の利益性が弱いことに着目し、本件研修の業務性を肯定しました。近時のみずほ証券事件（東京地判令和 3 年 2 月 10 日労判 1246 号 82 頁）や大成建設事件（東京地判令和 4 年 4 月 20 日労判 1295 号 73 頁）が、社内制度を用いた海外の MBA や大学院への留学につき、応募や研修テーマが労働者の意思に委ねられており、かつ勤務先以外でも通用する汎用的な経験や資格を得ることができるため、業務性を有するものではないと判示しているのに対して、本判決は海外研修の業務性がより強く認められる事案であるため、本判決の判断は妥当といえます。

本判決のように海外研修等の費用について一定期間勤務した場合に返還義務を免除する旨の社内制度が、労基法 16 条違反により無効とされるリスクを避けるためには、研修内容と担当業務との関連性（研修内容に関する労働者の自由意思の有無、研修中の業務命令の有無等）や個人としての利益性（汎用性がある研修内容か否か）の観点から対応に留意する必要があります⁷。派遣対象となる従業員との間の誓約書等には、会社が負担する海外留学等の費用は条件付き金銭消費貸借契約であることを明記し、勤続期間に応じた返済額の低減等・返還免除などの合理的な仕組みを定めておくことのほか、海外留学・研修中には、当該従業員に海外研修等に関連した業務を依頼することは避けるといった対応も重要と考えられます。

以上

³ 新日本証券事件（東京地判平成 10 年 9 月 25 日労判 746 号 7 頁）は、留学費用返還請求の根拠が就業規則であることを労基法 16 条違反の理由に挙げました。

⁴ 海外研修や留学の経緯・内容に照らし、①企業の業務との関連性が強く労働者個人としての利益性が弱い場合と②業務性が弱く個人の利益性が強い場合に分けられることとなります（水町勇一郎「労働法」（有斐閣 第 9 版）189 頁）。

⁵ 公務員については、平成 18 年に立法によって合理的返還方式の下、返還義務を認める制度が導入されました。「国家公務員の留学費用の償還に関する法律」（「償還法」）では、留学終了後 5 年以内に自主的に退職した公務員に留学費用償還義務を課していますが、償還額については留学終了後の在職期間に応じて比例的に減減する方式が採用されています。

⁶ 荒木尚志「労働法 [第 5 版]」（有斐閣 第 5 版）80 頁。

⁷ 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）や野村証券事件（東京地判平成 14 年 4 月 16 日労判 827 号 40 頁）は、留学先の研究テーマや科目選択については労働者の自由意思であり、MBA 資格が汎用的な直接担当業務に必要なものではないことから、留学の業務性を否定し、使用者から留学費用返還請求を認容しています。

記事一覧に戻る

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。