

# 判例から見る労働問題Q & A

## ～ 留学費用等の返還 ～

Q：会社が費用を負担して従業員を留学させました。帰国後一定期間は勤務することを約束して留学させたのですが、約束の期間勤務せずに自己都合で退職することになりました。留学費用を返還させたいのですが、法的に問題になりますか？

### 問題の所在

留学費用の返還は、労基法 16 条が禁止する違約金、賠償予定の定めにあたるか否かが問題となります。

### Point

裁判例では、留学や研修の「業務性」、すなわち、研修の実態、費用負担の目的と業務の関連性などを考慮することで判断しています。

#### 業務性が肯定される例

留学・研修の内容等が、業務との関連性が強く、労働者個人との関連性が弱い場合は、業務性が肯定されます。この場合、**留学費用は本来会社が負担すべきものであり、それを一定期間以内に退職しようとする従業員に支払わせることは、足止めを図る違約金・賠償予定の定めにあたり、許されないと判断されています。**

【 新日本証券事件 東京地裁平成 10.9.25 事件番号：平成 9（ワ）18746 号 】

就業規則としての性質をもつ留学規程の中の、留学終了後5年以内に自己都合退職した場合に留学費用を全額返還させる旨の規定は、労働基準法 16 条に違反して無効であると判断。

(判断の根拠)

- ・ 留学規程は、海外留学を職場外研修の一つに位置付けている。
- ・ 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、専攻学科も従業員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。
- ・ 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の業務性を否定できるわけではない。

#### 業務性が否定される例

留学・研修の業務性が弱く、個人の利益性が強い場合は、**留学費用は本来従業員が負担すべきものであり、それを会社が労働契約とは別個の契約（金銭消費貸借契約）で貸し付けたものであって、労基法 16 条違反とはならないと判断されています。**

研修・留学に業務性がない場合、従業員が会社から貸し付けを受けた研修・留学費用の返還義務は、所定の期間勤務することで免除される特約付きであると解釈されています。

【 長谷工コーポレーション事件 東京地裁平成 9.5.26 事件番号:平成 8 年(ワ)7618 号 】

社員留学制度で留学するに際し締結された、帰国後一定期間を経ずに退職する場合、会社が支払った留学費用を返還する旨の契約は、一定期間当該会社に勤務した場合には返還を免除する旨の特約付きの金銭消費貸借契約であって、労働基準法 16 条に違反しないとして、会社からの留学費用返還請求が認められた。

(判断の根拠)

- ・本件留学制度は、原告の人材育施策の一つではあるが、その目的は大所高所から人材を育成しようというものであって、留学生への応募は社員の自由意思によるもので業務命令に基づくものではない。
- ・留学先大学院や学部を選択も本人の自由意思に任せられている。
- ・留学経験や留学先大学院での学位取得は、留学社員の担当業務に直接役立つというわけではない一方、留学社員にとっては勤務を継続するか否かにかかわらず、有益な経験、資格となる。



⇒したがって、本件留学制度による留学を業務と見ることはできず、その留学費用を原告が負担するか被告が負担するかについては、労働契約とは別に、当事者間の契約によって定めることができるものというべきである。

## プラスα

こうした争いは多くみられ、裁判例も多数あります。こうしたケースは、研修や留学に「業務性」があったかどうかを、個別具体的に検討し、判断しているようです。

研修・留学ではなく、退職によるサイングボーナス(※)の返還を労働基準法 5 条、16 条及び民法 90 条に反し、無効とした例もあります(日本ポロライド事件:東京地判平成 15.3.31)。

(※) 入社後の勤労意欲の促進を目的として、労働契約締結時に支払われ、一定期間内に退職した場合には、全額返還を要するとされるもの

 お問い合わせはこちらまで 



**柚木社会保険労務士事務所**

Yunoki Labor and Social Security Attorney

〒171-0021

東京都豊島区西池袋 3-21-13-1011

TEL : 03-5953-2871 FAX : 03-5953-2872

## 業 務 内 容

労働・社会保険の年度更新・算定業務等  
各種助成金の申請  
従業員の入退社に伴う人事・労務管理  
給与計算  
就業規則作成  
安全衛生管理  
個別労働関係紛争の解決  
その他行政対応  
年金相談