

研修直後に退職した社員



特定社会保険労務士
宮崎社会保険労務士事務所所長

宮崎 真行
(みやざき まさゆき)

Q. 当社では、その人間性と専門性を高め、今後の業務に活かしてもらうため、希望する社員に対しては全額会社負担で様々な研修への参加を認めています。ところが、研修から帰ってきた直後に退職届を提出する社員が出てきました。この場合、研修に要した費用を本人負担にすることは可能でしょうか？

拘束規定や返還規定は無効となる

各種研修や資格取得に要した費用を全額会社で負担している会社は、社員のスキルアップを意図し、日々の業務に活かしてもらうことで、会社の利益向上を願っています。

しかし、研修が終わってしばらくすると、「どうも自分に合わない」「給料がよくない」といった理由を並べ、退職届を提出してくる社員が少なからず存在します。

会社は、このような利己的な社員の行動による損害を避けるため、一般的に「研修規程」「資格取得規程」などを作成していることが多いのですが、内容によっては、法律に反するとして無効とされることがあります。

例えば、一定期間退職することを認めない規定を設けている場合がありますが、これは憲法の定める職業選択の自由（退職の自由）を奪うこととなりますから、すべて無効となってしまいます。

また、労働基準法第16条では、「会社側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」と規定しています。そのため、会社がその費用を負担するものの、退職した場合には、全額本人が会社にその費用を返還する規定も無効と解されます。

貸与規定ならば有効

このように拘束規定も返還規定も無効となりますが、「会社は研修（資格取得）に必要な費用を本人に貸与するものとする。なお、1年以内に自己都合により退職した場合には、その全額を返済

すること。1年経過後はその返済を免除する」というように、会社側が本人にその費用を「貸与する」という形であれば、労働契約ではなく、会社と社員の間で返還債務免除の特約が付いた金銭消費貸借契約となり、違約金や損害賠償の問題ではなくなるため、労働基準法第16条に違反しません。また、全額返済することにより退職できますので、退職の自由を奪うことにもなりません。

したがって、もしこのように規定してあるにもかかわらず、1年以内に対象となる社員が退職した場合には、その研修（資格取得）に要した費用の返済を求めることができます。

業務性に注意する

事例では、研修の受講は本人の自由意思に委ねられ、「人間性や専門性を高め、今後の仕事に活かす」ことが目的であり、直接業務に必要ないことであっても積極的に認めています。

しかし、研修の内容によっては、本人がその業務を遂行するうえで必ずマスターしなければならない技術や知識を習得するものもあります。

このような業務との関連が高い技術や知識に関しては、その研修自体が「業務遂行のための費用として会社が負担すべきもの」と解され、たとえその研修費用を貸与規定にしたとしても、「そもそも会社が負担すべきものなので本人は負担しなくてもよい」という理由から、返還が認められない判例もありますので注意が必要となります。（富士重工事件、1998年3月17日）