

## ◆◇ トラブル予防の労務管理 ◆◇ ～ 予想される紛争と、その予防策を考える ～



### 第7回「修学費用の返還と賠償予定の禁止」

このコラムでは、人事労務に関して予想される紛争と、その予防のための労務管理について考えていきます。

#### □ 予想されるトラブル

今回は、「退職を申し出た職員に対し、規定に基づき、看護学校修学費用の返還を求めたところ認められなかった」という事例です。

#### □ 問題点

企業や病院が人材の育成や確保のために職員の研修・留学・修学の費用を立替えることは、通常行われているところです。これは、職員の向上心に対する支援であり、長く勤務してもらうことを意図しているため、早期に退職や転職をされては元も子もありません。とはいえ、事業主には退職を止める手立てはないので、せめて費用を返還してもらおうとします。ところが、この返還請求が、労基法16条（賠償予定の禁止）に該当するとして、認められないことがあるのです。賠償予定の禁止とは、「使用者は、労働者の労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を定めたりしてはならない」というもので、「仕事でミスしたら〇〇円を支払う」のように予め金額を決めてはいけなく、ということです。修学費用についても、「一定期間勤務しなければ返還させる」という趣旨が、賠償予定と同義で、職員の退職の自由を不当に制限しているというのです。

そこで、実務上は、職員へ貸付けることとし、勤務を返還の免除要件としていることが多いでしょう。一定期間勤務し貢献したことを斟酌して返還を免除するのです。ですが、裁判所は、この契約方式であっても、実質的に拘束していると判断すると、やはり賠償の予定とみなしてしまうのです。

#### □ 対策

では、賠償の予定とされないようにするには、どうすればよいのでしょうか。

この事案については、確たる最高裁の判例が出ておらず、賠償予定にあたるか否かについては大変微妙で、判断が難しいものとなっています。

ここからは、裁判所の判断のポイントをみながら、多少なりともリスクを回避する方法を考えてみましょう。

### 1 貸付けに紐付けて就職を強制しない

病院が元看護師に対して行った返還請求が、賠償予定であり違法とされた裁判（大阪地判・H14.11.1）では、「看護学校と連携した病院に就職することが入学の条件」となっていたり、「当該病院以外でのアルバイトは禁止」していたなど、強引な取り込みを行っていたという事情がありました。修学費用の立替えに人材確保を期待するのは、当然の心情ではありますが、就職先としての魅力の一つに留めておくのが肝要でしょう。

### 2 業務命令となるような指示をしない

費用の返還を求めることができる研修・修学は、職員の従事する業務に直結しないものに限られます。言い換えれば、職員の教育・育成・指導のために事業主が定めたものではなく、職員が、自己のキャリア・アップや能力向上のために自主的に習得を希望したもの、といえます。

例えば、准看護師が正看護師資格取得のために修学することは、基本的には本人のキャリア・アップの問題ですが、資格取得を強く促したり、全員を修学させていたりすると、それが業務命令となり、修学費用の貸与自体が、正看護師養成の一環と見られかねません。研修や修学への参加の決定には一切関与されない方が良いでしょう。

### 3 金銭消費貸借契約として合意する

貸与金については、労働契約とは別に、職員と書面で合意をしておきます。返還計画や金額のほか、返還義務があること、一定期間の勤務が返還の免除条件となっていることを明記し、あくまでも金銭の貸し借りであることを認知しておいてもらいましょう。

### 4 退職を遺留する際、貸与金を楯にしない

職員が退職の意思表示をしたとき、貸与金を持ちだして遺留してはいけません。裁判（広島高判・H29.9.6）では、元看護師の在職中の問合せには応じず、退職の意思表示した際に初めて貸与金の額を提示し、「後〇年勤めなければ全額返還だ」と遺留したとのことです。これでは、貸与金制度が一定期間の勤務を約束させる経済的足止め策となってしまいます。いかなるときも、貸与金は単なる金銭貸借であるとの姿勢を貫くことが大切です。

### 5 免除期間が相当である

免除までの勤務期間が長いほど拘束力が強まります。長くとも3年以内にするのが無難でしょう。その理由は、有期労働契約の上限が3年（医師等、専門的知識を有する者については5年）となっているからで、裁判でもその点について言及しています。ただ、近年、有期契約労働者は1年を超えればいつでも退職することができる、となりましたので、今後の動向に注意が必要です。

### 6 履行可能な返還方法とする

裁判では、職員の給与の何倍もの額の一括返還は負担が大きいとしています。また、勤務年数を一切考慮せず全額返還を求めるというのも、マイナス要素となっています。

そこで、返還額が一定金額以上の場合には分割を認めたり、勤務年数によって按分して減額する等の配慮も必要です。「国家公務員の留学費用の償還に関する法律」では、償還額については留学後の在職期間に応じて比例的に逡減する方式が採用されていますので、準拠するのが妥当かと思料いたします。

## 7 規定の仕方を工夫する

- ① 「〇〇の費用は事業主が負担する」 事業主に負担義務があるかのような記載です。
- ② 「〇年以内に退職した場合は、・・・返還しなければならない」 経済的な足止めになります。

改善例（簡略化しています）

- ① 「〇〇の費用を貸与するものとする。」
- ② 「職員は、次項の場合を除き、前項の貸与金の総額を、退職後〇年以内に返還しなければならない」
- ③ 「職員が、修学終了（資格取得）後〇年以上勤務した場合には、前項の貸与金の返還を免除する」

修学費用の返還については、どのような制度にしたとしても、未だ、正解はないかもしれません。ですが、純粋な金銭貸借として適切に行っていくことが、今できる最善の策ではないでしょうか。

**外山アソシエイツ Toyama Associates**  
**社会保険労務士 西尾直子**  
(大阪府社会保険労務士会所属)

