九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

# 社会法判例研究(第一四回)

社会法判例研究会
西南学院大学法学部教授

菊池, 高志
西南学院大学法学部教授

https://doi.org/10.15017/2123

出版情報：法政研究. 65 (2), pp.335-344, 1998-10-21. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

KYUSHU UNIVERSITY

## 判例研究

# 社会法判例研究（第一四回）

社会法判例研究会

**労働者研修費用の性質と退職者の返済義務**

（東京地裁平一〇年三月一七日判決［確定］（富士重工（研修費用返還請求）事件）、労働判例七三四号一五頁）

菊池高志

**【事件の概要】**

㈠ Xには人材育成のために従業員を海外関連企業に派遣し、実務経験を通じて、研修を行う海外企業研修員派遣制度がある。Xの海外企業研修員派遣制度規則（以下本件規則という）によると、研修員は、勤続二年以上の従業員中の希望者で、所属長の推薦を受けた者のなかから選考試験の結果を勘案して選定する。派遣期間は原則二年間であり、派遣中の賃金は原則として派遣先の基準により派遣先企業が支給する。研修員が研修終了後五年以内に退職する場合には、Xが負担した派遣費用の全額または一部を返還させることがある旨規定されていた。

㈡ Xの従業員であった$Y_1$は本件規則に添って研修員に選定され、昭和六三年四月から、Xが株式の四九％を保有し、Xの製品等を輸入する米国の輸入商社Sに、海外企業研修員として派遣されたが、その勤務は渡航後最初の一ヶ月だけS社に勤務する以外は、派遣期間中ほとんどをS社傘下のディストリビューターにおいて営業実務を経験する通常の研修員の勤務とは異なり、Xの指示によって派遣期間中S本社財務部にあり、S社の経営内容調査を行い、これをXに報告するものであった。またその間、Xの指示によりS社の業務を離れ、Xのアメリカ国内業務にも従事した。

㈢ $Y_1$は平成二年一月Xの指示により急遽帰国したが、平成二年七月頃、退職の意向を申出たところ、Xから派遣費用の返済をもとめられた。$Y_1$は、派遣期間中の勤務実態が他の研修員の場合とは大きく異なること、高額な派遣費用の一括返済はできない旨主張し、Xは請求額の一部を免除した。

XY$_1$間に七ヶ年にわたる八回分割払いを内容とする合意が成立し、覚書が作成され（本件合意）、Y$_1$は同年七月二七日Xを退職した。なおY$_2$は本件合意の連帯保証人である。

㈣　Y$_1$は平成三年七月には本件合意どおり一〇万円を支払ったが、それ以降の支払をおこなわなかったため、平八年に至ってXが提訴に及んだところ、Yが不当利得返還および不法行為にもとづく損害賠償を求めて反訴を提起したのが本件である。本訴におけるXの請求は棄却され、反訴中不当利得返還請求のみが認容された。

## 【判　旨】

㈠　Y$_1$が研修終了後五年以内に退職したときは、Xに対し派遣費用を返済するとの合意が成立していたことが認められる。しかし、「本件研修は、Xの関連企業において業務に従事することにより、Xの業務遂行に役立つ語学力や海外での業務遂行能力を向上させるというものであって、その実態は社員教育の一態様であるともいえるうえ、Y$_1$の派遣先はS本社とされ、研修期間中にXの業務にも従事していたのであるから、その派遣費用は業務遂行のための費用として、本来Xが負担すべきもの」である。「右合意の実質は、労働者が約定期間前に退職した場合の違約金の定めに当たり、労基法一六条に違反し無効である。」

㈡　Xは、本件派遣費用返済義務は、本件合意締結までは、何ら法的、確定的な義務ではなかった旨主張する。しかし、本件規則の条項が「Xが派遣費用の返済を請求した場合には、研修員に返済義務があるという意味であることはその文言自体からも明らかであるし、」Xは「研修終了後五年以内に退職したときは派遣費用を返済する義務があることを前提に、派遣前の研修員に右義務の説明をしたり、退職した研修員に返済を請求していたことが認められ、Xの右主張は採用できない。」

㈢　「本件合意は、Y$_1$に本件派遣費用返済義務があることを前提として、その返済金額及び支払方法について合意されたものであるところ、右のとおり、Y$_1$には右義務が存在しなかったのであるから、Y$_1$には本件合意の前提事実について錯誤がある。」したがって、本件合意は無効である。Xは、民法六九六条の適用を主張するが、本件合意締結にあたって、「本件派遣費用返済義務の存否は争点とはなってはいなかったのであるから、本件合意によって返済義務の存否までは確定しておらず、同条の適用はないというべ

きである。」また、$Y_1$には錯誤につき重過失があるともいえず、Xの本訴請求には理由がない。

(四) 「本件合意は無効であるから、Xは$Y_1$が本件合意に基づいて支払った一〇万円を不当利得しているというべきである。しかし、本件合意が無効であることにつきXが悪意であったと認めるに足りる証拠はない」から、Xは一〇万円に反訴状送達日の翌日からの遅延損害金を加えた額を支払えば足りる。

(五) Xは本件派遣前の語学研修費用の相殺抗弁を主張するが、Xが$Y_1$に語学校に通うことを命じたものであり、右語学研修費用もXが負担すべき費用である。

## 【検　討】

(一) 争点は本件規則と本件合意の意義及び効力にあった。判決は、本件規則は研修終了後五年以内に退職する場合には研修員に派遣費用の返済義務が生じるものであることが、その文言上明らかであるうえ、派遣前に会社がそのような理解に立った説明を行っていることから、当事者間にはそのような趣旨での合意があった、と認定したうえで、これを労基法一六条に反するものとした。本件合意はこの返済義務の存在を前提に、返済金額及び支払方法について合意されたものにすぎず、返済義務の存否の争いに関する和解契約と解することはできない。本件合意には前提となる返済義務の存在につき$Y_1$の錯誤が認められるので無効である、というのが判旨である。結論的には一応妥当なものと考えられ、事件は既に確定しているので、紛争処理としてはさしたる問題もないが、判旨には疑問がある。判決は、本件合意が、労働者が約定期間前に退職した場合の違約金の定めに該当し、労基法一六条に違反し無効であるとする一方、「本件研修は、Xの関連企業において業務に従事することにより、Xの業務遂行に役立つ語学力や海外での業務遂行能力を向上させるというものであって、その実態は社員教育の一態様であるともいえるうえ、$Y_1$の派遣先はS本社とされ、研修期間中にXの業務にも従事していたのであるから、その派遣費用は業務遂行のための費用として、本来Xが負担すべきもの」という文脈からすると、本件の場合、派遣費用は使用者の負担すべき業務費用である、という費用の性質に関する実質評価が判断の根拠となっているとも理解でき、判旨は明確さを欠くものとなっている。

以下、労基法一六条の解釈、派遣費用の性質の二点につ

いて検討を加えることにする。

(二)「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」と規定する労基法一六条の趣旨、目的については、違約金や賠償額の予定が労働者の自由を不当に拘束する、いわゆる「足止め策」として機能していた戦前の経験を踏まえて定められたものであること、「労働契約の不履行」の代表例が有期労働契約における契約期間途中で労働者が転退職する場合であること、に異論は見られない。本条の原型については、労基法の検討・起草を行った労務法制審議委員会での審議当初からみることができる。戦前工場法施行令二四条の「労働者ノ雇入ニ関シ……工業主ノ受クヘキ違約金ヲ定メ若ハ損害賠償額ヲ予定スル契約ヲ為スコトヲ得ス」を継承して、当初案文は「使用者は労働者の雇入に際し違約金を定め若しくは損害賠償額を予定する契約」をしてはならない、というものであった。(この段階で、有期労働契約の限度は三年と構想されていた。)これが検討過程でこんにち見るような「労働契約の不履行について」と改められ、契約期間のみならず労働者の守秘義務や兼業禁止、競業避止などにも視野を広げたものと解される。が、法制定後の解釈運用において、現実にこれらの点が問題となるとはなかった。

民法典の雇傭の規定以外に契約期間を制限する法の存在しなかった戦前とは異なり、こんにちでは労基法一四条において、期間一年を超える有期契約は禁止されている。労基法一六条の意義を、文字通りに約定期間の遵守強制を目的とする違約金、損害賠償額の予定を排除することによって労働者の人身の自由を確保しようとするもの、と解するならば、こんにちその存在意義はさして大きなものではない。

(三) 現実は、有期契約の締結に際しての違約金や損害賠償額の予定はあまり例を見ないのがこんにちの実情であり、裁判事件をみても、争われている事実は真正の意味での違約金や損害賠償額の予定と言うには疑問の残るものである。本件の派遣費用返済合意をも含め、裁判事件の多くは研修費等の使用者による出捐などをめぐる労使間での金銭貸借問題に関する争いであり、むしろ労基法一七条に関わるものというべきであろう。にもかかわらず、労基法一六条に言及されるのは、一七条の規定が使用者に前貸債権と賃金の相殺を禁ずるのみであり、他方、法政策意図は使用者に

よる「足止め策」の排除にあると考えられることから、その意図を汲んだ法運用には一七条以外に根拠を求めざるを得ないことによる。それ故一六条の行政解釈にあっても、労働契約に期間の定めのない場合でも、会社の技能教習を修業した者に修業期間の二倍に相当する期間の勤務義務を課すなど一定期間の就業義務を予定し、これに違反した者に対し一定額の弁償義務を課すことは本条に抵触する（昭二三・七・一五基収二四〇八号）、とされるなど柔軟な取扱がなされてきた。

先例性をもって引証されるサロン・ド・リリー事件（浦和地判昭和六一年五月三〇日労民集三七巻二三号二九八頁）では、期間三ヶ年の準社員契約を行った労働者が数ヶ月の勤務で退職したのに対し使用者が、「会社に迷惑をかけた場合」（使用者の意向に反して退職した場合）には、指導訓練に必要な諸経費として一ヶ月につき四万円の講習手数料を支払う旨の講習手数料契約を根拠に三〇万円を請求したのに対し、「当該契約がその規定上右違約金又は損害賠償の予定を定めていることが、一見して明白でないような場合であっても、右立法趣旨に実質的に違反すると認められる場合には」契約は無効となる。指導訓練の実態は「一般の新入社員教育とさしたる逕庭はなく、……使用者として当然なすべき性質のものであるから、労働契約と離れて本件のような契約をなす合理性は認め難く、しかも、本件契約が講習手数料の支払義務を従業員に課すことにより、その自由意思を拘束して退職の自由を奪う性格を有する」から労基法一六条に違反し無効であると判示した。本件判旨もこうした流れに沿うものと言えようが、本件の場合には「使用者として当然なすべき性質の」教育訓練とは明らかに次元を異にするものであり、また、その制度整備の点でもサロン・ド・リリー事件とはかなりの隔たりがある。これをも実質的な違約金の定めに当たり、労基法一六条に違反するとしたことは、解釈をさらに柔軟化したものと言えよう。このような判断に至った背景に、「その派遣費用は業務遂行のための費用として、本来Xが負担すべきもの」であるという実質評価が大きく作用していることは言を待たないが、それが本件$Y_1$に固有の事情に対する評価であるか、そもそも本件実務研修の制度自体に対する評価にあるかはなお判然としない。

㈣　この点を考えるうえで興味深いのは、当事者間に金銭消費貸借契約の成立を認め、労働者は労働契約とは独立

の契約債務として費用返還義務を負うとした長谷工コーポレーション事件（東京地判平成九年五月二六日労判七一七号一四頁）の存在である。（両判決は同一法廷において、同一裁判官によって比較的近接した時期になされたものである。）

長谷工事件の判旨は大略次のようなものであった。「本件留学制度は原告の人材育成施策の一つであるが、（認定のとおり）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く、留学先の選択も本人の自由意思に任せられており、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」ので「本件留学制度による留学を業務と見ることは出来ず、」「労働契約とは別に留学費用返還債務を負っており、ただ、一定期間原告に勤務すれば右債務を免除されるが特別な理由なく早期退職する場合には留学費用を返還しなければならないという特約が付いているにすぎない。」

両事件を対比してみても、長谷工コーポレーションの場合が大卒総合職のみを対象とするのに対し本件では全従業員を対象とする違いはあるものの、派遣規定とそれにもとづく研修あるいは留学者の人選、派遣にあたっての会社による条件説明等の経緯、あるいは返済条件などの面で両者に決定的な違いがあるとまでは言えない。約定期間を待たずに退職した場合には費用返済義務が生じるというものであり、確定している返済義務につき、約定期間勤務すれば免除するという条件が付されているという形式を採ってはいない点でも両者は共通する。

最も異なるのは、研修内容及び派遣費用の性質であろう。大学院のスクーリングを受け、学位取得をめざす長谷工コーポレーション事件の場合には、その間通常給与は保障されながら勤務からは解放され、これとは別に渡航費用・授業料等を会社が負担するのに対し、本件の場合には、会社の予定するプログラムに従い派遣先企業での業務に従事し、その間の給与は派遣先企業が負担するのであって、会社が負担するのは渡航費用のみとなっている。つまり前者の場合は通常の賃金支給とは全く別個に会社が負担する多額の費用が、労働契約とは別個の金銭消費貸借と評価されたものである。これに対し本件の場合には、内実は技術修得を目的とする通常の出向派遣勤務と選ぶところがない。してみると派遣者の人選が本人意思に大きく依存すること、

任地が海外であるため赴任に多額の費用を要することなどに特徴はあるものの、本件の場合には、ことさらに労働契約とは別個のものとして研修派遣の契約をなす合理性は乏しい、ということになろう。この相違が両事件の判断を分けたとすれば、本件の場合$Y_1$に固有の事情によるというよりも、当該研修派遣制度自体の内実が独立の金銭消費貸借とは認め難いと判断されたと見るべきであろう。

(五)　ところで一般に、労働者の研修、教育訓練等は、程度の差はあれ、使用者の業務に利益をもたらすものであるが、他面では職業能力の向上は当該労働者自身にとっての利益でもある。だが従来の裁判例を見ても、新入社員教育は「使用者として当然なすべき性質のもの」であり、実態が「社員教育の一態様である」ならばその費用は本来使用者において負担すべきもの、とするのが一般的理解といえよう。社会実態においても多くはそのように取り扱われてきたと言って良いだろう。教育訓練、研修といってもその内実は多種多様であり、目的とするところも様々である。にもかかわらず一般に、これを使用者の負担において行うべきものとする理解が浸透してきたのはわが国の雇用実態、いわゆる日本的雇用慣行と密接な関連があるものと考えられる。つまり、職務・職種を特定せずに労働者を採用し、企業内配置・異動について使用者が広範な裁量権を有する実態では、当該労働者がその配置職務に要する能力を身に付けているか否かについても責任は使用者の側にあること、そのための教育訓練は使用者の責任で行われるべきものとなる。

とりわけ、教育訓練の主流がＯＪＴにある限り就業配置・指揮と教育訓練とは表裏一体であり、教育訓練の問題は使用者の配置権限の中に吸収されてきたと言える。国家資格試験等についても、その資格を有することが当該職務の遂行に不可欠な場合には、当然配置対象者に資格を取得させることは配置権を有する使用者において考慮すべき問題であり、それに要する教育訓練も使用者の負担すべきものとなる。かりに当該労働者の現職務に不可欠ではないとしても、資格の取得、能力の拡大は配置異動にとっての選択可能性を広げるものとして使用者に利益をもたらすものであった。ＯＦＦ-ＪＴ型教育の場合も企業内講習は勿論、企業外部講習についても職務に密接に関連するものは、それへの参加を労働者が「命じられるもの」と解されてきた。

また、長期勤続雇用での内部昇進という慣行のもとでは、それを可能にする労働者の能力育成も使用者側の経営上の利益に関わるものとする考えが自然に受け入れられ、直接現行職務に要する知識、技能を離れた研修も、将来を見越した使用者側の人事管理（構想）の枠内で捉えられ、労働者にとっては研修参加が業務そのものと見なされてきた。

(六) しかしながら、わが国企業の人事管理政策が転換を遂げるにつれて、教育、研修についても次第に変化があらわれている。将来的職業能力の充実は労働者自身の利益に関わるものと捉え、労働者の主体的選択、努力による能力育成を重視し、労働者自身の負担による自己啓発努力を奨励する人事政策へと移行してきた。そこでは、使用者は労働者の努力を支援する立場にとどまることになる。現実はなお過渡的状況にあり、そのことが企業の制度規則の上でも不透明さを残すものとなっていることは右両事件からも窺えるが、日本的雇用慣行の変容、今後の雇用流動化の加速に連れてこうした傾向は一層強まるものと考えられる。

こうした動向のもとでは、使用者の要求による教育訓練、換言すれば労働契約上の義務として労働者が「命じられる」ものと、労働者自身の意思による職業能力向上との間をどのように区別し、整序するかが問われることになる。また後者の場合には、その制度の雇用関係上の性格が問題となる。労働者の自己能力開発に対する使用者の支援といっても、その内容、程度は様々であり得る。研修によって職務を離れることを承認し、休職などの措置により単に雇用上の身分保証を与えるにとどまるか、時間あるいは賃金を失うこと無く研修に参加する教育訓練休暇の保障を行うか、さらには研修に要する費用等の提供をも行うか、支援の程度は様々であり得るとともに、人事制度上その結果に対して雇用上の利益を持って応えるか否かも様々であろう。

そこで労働者に供される便宜を法律上どのように構成するかが課題である。言うまでもなく、それは労働者が当該企業の従業員であるがゆえに供される便宜であり、待遇条件の一部をなすものと解されるが、これを福利施設のひとつとすべきものか、使用者の出捐について金銭消費貸借契約を認めるにしても住宅資金等の貸付制度と性質において同視し得るものか、検討を要する。

いずれにせよ、こうした事態は従来予想されていなかったものであり、現行法上は適切な適用根拠条文がないとい

わざるを得ない。のみならず、解釈学説上もなお十分検討されているとは言い難いのが現状である。

(七) こうした現状を前提に、若干のコメントを付加しておく。

現状からすれば、こうした研修に関わる司法紛争を、労働契約およびそれを規律する労働協約、就業規則に見られる当事者意思の解釈をもって処理することが基本であり、そのための事情として具体的事実関係への洞察が加えられるという審査態度自体は妥当なものというべきであろう。が、「一定期間を待たずに労働者が退職した場合には返済義務が生じる」ことが、労働者の金銭消費貸借としての「確定債務につき一定勤続を条件に債務免除を行う」ことと区別無く取り扱われて良いのか疑問が残るといわざるを得ない。

他方、勤続を前提としたところでの様々な能力開発・向上の期待とともに、産業・社会再構築に伴う労働移動、転職・転換を余儀なくされ、これに対処する能力開発、適応訓練がそれ以上に重要性をもっているのが現状である。こうした現実の要請を考慮すれば、問題を契約的当事者意思にのみ委ねるべきでないことは明らかであろう。今日、労使意識の動向が、労働者の自立、自己啓発の方向にあることは明らかであり、労働行政上も費用面ではこれを促進する法整備が行われているが、時間面での困難が実態的にも政策的にも最大の障害となっている。障害を除くには訓練休暇の制度的保障など当事者契約意思を超えた解決が求められ、立法的措置をも要請されることになる。

{両事件事実の対照}

| | 長谷工コーポレーション事件 | 富士重工事件 |
|---|---|---|
| 制度の趣旨 | 業務と直接関わりない人材養成<br>個人的資格取得 | 国際的企業活動で活躍できる人材の育成 |
| 制度内容 | 大学院留学<br>専攻は本人の自由意思 | 海外関連企業での実務研修<br>内容は会社予定のプログラム |
| 応募資格 | 総合職・勤続2年以上 | 従業員・勤続2年以上 |
| 応募方法 | 自由応募 | 本人応募・所属長推薦必要 |
| 選定 | 試験 | 試験・選考 |
| 準備 | 語学訓練など1年2ヶ月 | 語学訓練（企業費用負担82万円） |
| 条件 | 留学期間2年<br>帰国後一定期間勤続<br>（実態：7年以上勤続者には返還免除） | 研修期間2ヶ年<br>終了後5年の勤続 |
| 費用負担 | 渡航費用・学費・住宅手当・書籍代<br>計847万余円<br>（渡航関係のみでは190万） | 渡航費用452万円 |
| 給与 | 給与・賞与は通常通り支給 | 給与は派遣先企業が負担 |
| 請求根拠 | 誓約書署名押印 | 派遣規則 |