



啓発か命令か

5分でわかる人事労務②

中小企業活力向上オンラインセミナー
人材・組織分野

中小企業活力向上プロジェクトアドバンス実行委員会事務局



社長が相談にやってきた

ある時、取引先の社長さんからこんな相談を受けました



人手不足で悩む中、やっと入社してくれた若い社員。
しかしある日突然辞めると言
い出して、結局会社にいたの
は2か月間だよ



それだけならまだしもだよ。
そいつ、うちの会社を労基に
訴えてきたんだよ、、、



研修費用をめぐったトラブル

社長の話しによると…

- ①入社してすぐ、社員に研修を受講してもらった。
- ②その研修は、その業界では研修を終了しないと働くことが出来ない。
- ③その為、会社は全額を負担してその研修を受けてもらった
- ④会社としては「1年以内に辞めたら全額返金」と念書を貰っていた

結局2か月で辞めた元社員、会社として研修代の支払を求める



「労働基準法第16条に抵触する違法行為だ。こちらには支払う義務は一切ありません」と何やら難しいことを言ってきたんだよ、、、



原因はチャットGPT

今日は何をしましょうか？

+ 質問してみましょう

…

今や、一般的に普及した
チャットGPT
ここに質問を入れてみると
…

確かに返って
きますね。
そんな答え



会社が在職中に研修を受けさせました。1年以内に辞めた場合は研修費を返還しますという契約をしていました。数ヶ月で辞めました。会社は研修費を請求しました。問題ありますか。

ご質問の件について、以下に法的観点から整理いたします。

■ 結論：

契約の内容・合理性・金額・実態によっては違法（労働基準法第16条違反）となる可能性があります。

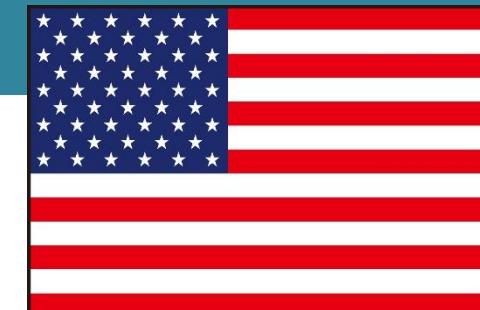
■ 労働基準法第16条の規定（賠償予定の禁止）

労働契約において、労働者が労働契約に違反した場合において、あらかじめ違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない ↓



実際、過去にもこんなトラブル

ある自動車会社の技術系社員が、会社の制度に基づきアメリカに派遣され研修を受講（1998年）



派遣前に以下の誓約書を提出：「研修終了後5年以内に自己都合で退職した場合、研修費用全額を返還」ところが社員は帰国後まもなく退職。
会社は約500万円相当の返還を請求

裁判結果は、、、

「本件研修は、会社の業務の一環として行われたものであり、その費用は会社の業務上必要経費に当たる。

よって、5年以内退職時の費用全額返還を定めた特約は、

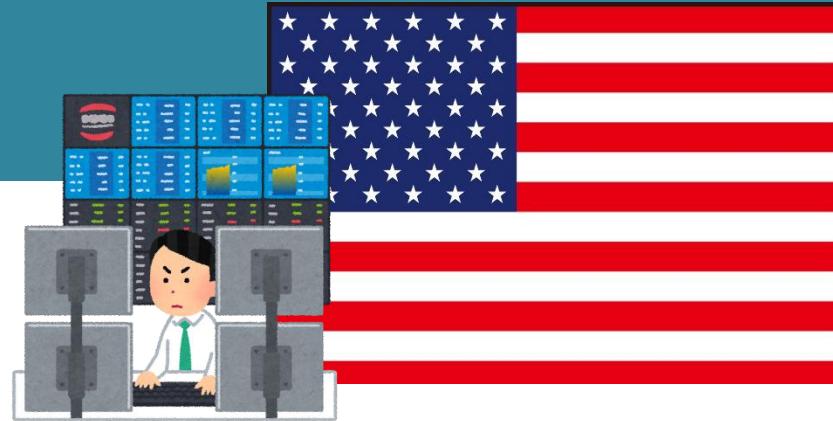
実質的に退職を制約する違約金の定めに該当し、**労基法16条に違反する**」





さらにこんな事例

今度はとある証券会社の社員
会社の制度で海外留学研修に派遣
(1998年)



研修終了後、**5年以内に自己都合退職した場合は費用全額返還とする誓約書を提出**
帰国後3年で退職
会社が約1000万円超の返還を請求

ところがここでも、、、

「本件研修は会社の業務目的に基づき、会社の指揮命令下で行われた。その費用は会社の業務経費であり、返還特約は**労基法第16条に反し無効**」

やはりダメなのか、、、



ところがこんな判決が

とあるタクシー会社に採用された社員
採用時に第二種運転免許を持って
いなかったため、会社が費用を立
替えて教習所に通わせ免許取得を
支援。

(2008年)

会社と社員の間
で「誓約書」



「会社の支援により第二種免許を取得し、
勤務開始後2年以内に自己都合で退職した場合、会社が立替えた教習費用を
返還」

取得費用: 約17万円。

「タクシー乗務員として勤務するには第二種運転免許が必要だが、他社での勤務にも利用できる資格で、労働者個人にとっても利益がある」「返還条件(2年以内退職時)は、労働者の自由意思を不当に拘束するものとはいえない」
→労基法第16条の禁止する違約金・損害賠償予定にはあたらない



いったい何がちがうのか…

法律上の論点	自動車会社	証券会社	タクシー会社
研修・資格の性質	米国現地法人でのOJT (実務研修)	米国MBA課程への派遣 (留学)	二種免許
自由意思の有無	派遣・研修とも会社命令 で実施。本人選択なし → X	派遣・留学は会社の選 抜・命令により実施 → X	免許取得は本人希望に による申込 → O
費用の性格	会社の業務研修目的の 経費(事業利益) → X	会社の人材育成目的で 支出(業務経費) → X	本人の職業上の利益(汎 用資格・個人利益) → O
返還条項の合理性	全額返還・拘束長期 → 違約金に該当 → X	全額返還・拘束長期 → 違約金に該当 → X	実費相当・2年で免除 → 貸付返済として合理的 → O
退職の自由制限	拘束年限・返還額ともに 過度 → 違反 → X	拘束年限・返還額ともに 過度 → 違反 → X	不当な制約なし。退職の 自由を妨げず → 適法 → O



チャットGPTに問い合わせなおす

自己啓発の為、受けたものらしいです

ありがとうございます。「自己啓発のために受けた研修」とのこと、非常に重要な情報です。
これにより、法的評価は大きく変わる可能性があります。

「自己啓発」という言葉を入れたとたんに、チャットGPTの結論はがらりと変わる。

✓ 「自己啓発目的の研修」だった場合の法的整理

・一般原則

自己啓発目的で、かつ

- 本人の希望で
- 業務命令ではなく
- 業務とは直接関係のない内容（または間接的にしか関係しない）
- 自由意思で受講し
- 会社が費用を立て替えた



という条件であれば、返還契約が有効と判断される可能性が高いです。

法律には原則があると同時に例外があります。



社長の会社はどうでしょう

「社長、あなたの会社で行っている研修や資格支援、本当に“本人の希望”として扱えていますか？」

「その資格や研修、他の会社でも活かせる汎用資格になっていますか？」

「費用の扱いは立替・貸付方式ですか？ それとも会社が全額負担していますか？」

「返還条件は1年から長くても3年程度で、合理的な範囲に収まっていますか？」

そして最後に、、、
社長のいただいた誓約書(念書)、要件をきちんと満たしていますか？





誓約書を作成してみる

資格・研修費用立替に関する誓約書

- 私は、**自己の希望**により、会社の支援を受けて以下の資格・研修を受講することを希望します。（資格・研修名：_____）
- 会社は、当該資格・研修の受講料、受験料、教材費その他必要経費を一時的に**立替え負担**します。
- 私は、受講完了後〇年未満に自己都合により退職した場合、会社の立替費用のうち在職期間に応じた未経過分を返還します。
- 〇年以上勤務した場合、上記返還義務は免除されます。
- この誓約は、本人の自由意思に基づく申込みによるものであり、返還義務は貸付金返済の性格を有することを確認します。

(年月日)氏名: _____ 印

会社名: _____

法律上、契約は口頭でも成立。しかし実務的には誓約書を取っておくことがベスト。

就業規則にも規定しておくとベター

最後は社員への周知と理解、コミュニケーションです！