

これが「企業の労働110番」です



「はい、こちら企業の労働110番です」。電話の主は、ソフトウェア開発の社長様でした。「会社で費用を負担して資格取得や研修を受講させる従業員に対して、

資格取得後や研修受講後5年以内に退職した場合、費用の全額を返済させようと思うが何か問題がありますか？」とのご相談でした。従業員のスキルアップ

船岡社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士

船岡和彦

従業員の資格取得と退職

のため、資格取得や研修費用を会社が負担するケースはよく耳にしますが、資格等を取った後すぐに退職されると会社がせっかく出した費用が無駄になってしまふから回収したい、との意向でした。社長の心

情は理解できませんが、会社が一旦費用を負担し、その後一定期間の勤務を義務付け、その途中で退職した場合には従業員に対して費用の金額を定め弁済させることは、労働契約の不履行についての違約金や損害賠償額を定めることを禁止する、労働基準法第16条の「賠償予定の禁止」に抵触するため違法となります。

それを避けるためには、会社が資格取得等の費用

を従業員に貸与し一定期間の勤務によってその費用の返還を免除するという「免除特約付金銭消費貸借契約」を従業員と合意の上で締結すれば「賠償予定の禁止」にはあらず、また資格取得後や研修受講後すぐに退職することも一定程度予防で



きるのではと思います。ただし、その資格や研修が業務遂行に必須な場合や、資格取得や研修受講を会社が義務付けており、従業員に自発性や選択の余地がない場合は、業務と密接に関連しており本来会社が負担すべき教育費用にあたる為、そ

の費用を従業員に負担させることはできません。なお「免除特約付金銭消費貸借契約」を合意書などで作成する場合には、①今回の取り決めが資格取得や研修受講費用の貸付であること、②金銭の貸付を証明する証拠として必ず金額を記載すること、③従業員が破産した場合や、資格取得後に短期間で退職した場合の返還の条件や、逆に従業員からの費用の返済があればいつでも退職ができること、④一定期間の勤務後は費用全額の返還を免除すること、などを書面でしっかりと取り決めて頂くようお願いしました。

また費用の返還を免除する勤務期間については資格取得等の費用の額にもよりますが従業員の拘束性を考慮して、取得や受講後3年程度が一般的

であることを申し添えました。

企業の労務管理・安全衛生のご相談は、会員事業場無料労働相談「企業の労働110番」(☎052-961-7110)、従業員の各種資格・労務管理教育は当協会総合受付(☎052-961-1666、令和5年度教育・研修予定ホームページ案内中)をご利用ください。

イラスト・木村武司

会員事業場専用無料相談ダイヤル

企業の労働110番!
☎ 052-961-7110



FAX 052-961-9635

メールアドレス roudou110@meihokurouki.or.jp