

**修学費用返還制度と労基法 16 条及び同法 14 条**

- 【文献種別】 判決／広島高等裁判所  
【裁判年月日】 平成 29 年 9 月 6 日  
【事件番号】 平成 29 年（ネ）第 161 号  
【事件名】 修学資金貸付金返還請求控訴事件（医療法人杏祐会事件）  
【裁判結果】 棄却  
【参照法令】 労働基準法 14 条・16 条  
【掲載誌】 労経速 2342 号 3 頁

LEX/DB 文献番号 25549672

**事実の概要**

医療法人 X（控訴人、原告）は、雇用していた従業員 Y<sub>1</sub>（被控訴人、被告）に対し、Y<sub>2</sub>（被控訴人、被告）を連帯保証人として、准看護学校在学中の修学資金等及び看護学校在籍中の修学資金等を期限の定めなく貸し付けた。このうち、平成 17 年 4 月 4 日から平成 19 年 3 月 1 日までの合計 146 万 2,793 円の貸付を本件貸付①と、同年 4 月 26 日から平成 22 年 3 月 27 日までの合計 108 万円の貸付を本件貸付②といい、本件貸付①と本件貸付②とを併せて本件貸付という。Y<sub>1</sub>は、平成 26 年 3 月に配置された本件病院の第 3 病棟の雰囲気や職員の勤務態度等に問題意識を感じて管理職に伝えたものの、X は何の対応も取らなかった。また、Y<sub>1</sub>は、退職にあたり学費等の支給を受けていたことによる契約上の問題の有無について尋ねた際も X からは回答がなく、退職を決意した。すると、X の事務長らは、本件貸付規定を初めて Y<sub>1</sub>に提示するとともに、修学資金貸付金として 238 万 9,480 円と記載した紙を見せ、本件貸付規定により、看護学校卒業後 6 年間勤務する必要があると述べるなど、本件貸付規定を盾にして Y<sub>1</sub>に退職の翻意を迫った。しかし、Y<sub>1</sub>は、正看護師として勤務してから約 4 年 4 か月がたっており、同年 8 月 20 日に退職した。

Y<sub>1</sub>は、学校を卒業後平成 19 年 4 月 1 日から准看護師及び正看護師として 4 年以上勤務し、本件貸付①については返還免除条件を満たしてい

た。また、本件貸付は、返還の事由が勤務の継続と直接的に関連づけられ、返還免除期間も看護士で 6 年間となっていた。

X は、返還義務免除の条件を充足していないとして、Y<sub>1</sub>及び Y<sub>2</sub>に対し、貸金の返還を求めた。X は、本件貸付規定は、本来、申請者本人が負担すべき費用を負担し、一定期間就労すれば返還義務を免除するものであることは明瞭であり、労基法 16 条に反するものではないと主張した。また、本件貸付規定の「勤務する期間」とは、返還義務を免除する条件としての期間を定めたものであり、労基法 14 条に規定する契約期間ではなく、本件貸付規定は、雇用関係の継続を強要するものではなく、現に X が Y<sub>1</sub>に本件貸付規定を盾に雇用関係の継続を強要した事実もないから、労基法 16 条違反の事実もないと述べた。しかし、第一審（山口地判平 29・3・24 労経速 2342 号 6 頁）は、本件貸付①については返還義務免除が有効になされたとしたうえで、本件貸付②については労基法 16 条違反であるとしたうえで、無効であると判断した。これに対し、X 側が控訴したのが本件である。

**判決の要旨**

原判決を引用しつつ、次の部分を補正して、付け加えた。

「労働基準法 16 条にいう『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』は、文理上、労働契約そのものに限定されていないし、労働者が人たるに値する生活を営むための必要最低限の基準を定め（同法1条参照）、基準に適合した労働条件を確保しようとする労働基準法の趣旨に照らせば、同条が適用される契約を限定する理由はないから、同条は本件貸付にも適用されるものと解される。

したがって、貸付の趣旨や実質、本件貸付規定の内容等本件貸付に係る諸般の事情に照らし、貸付金の返還義務が実質的にY<sub>1</sub>の退職の自由を不当に制限するものとして、労働契約の不履行に対する損害賠償額の予定であると評価できる場合には、本件貸付は、同法16条に反するものとすべきである。

そして、本件貸付が実質として労働契約の不履行に対する損害賠償額の予定を不可分の要素として含むと認められる場合は、本件貸付は、形式はともあれ、その実質は労働契約の一部を構成するものとなるから、労働基準法13条が適用されるというべきであり、本件貸付が同法16条に反する場合に無効となるのは、同条に反する部分に限られ、かつ、本件貸付は同条に適合する内容に置き換えて補充されることになる。

なお、労働基準法14条は、契約期間中の労働者の退職の自由が認められない有期労働契約について、その契約期間を3年（特定の一部の職種については5年）と定め、労働者の退職の自由を上記期間を超えて制限することを許容しない趣旨であるから、上記の『退職の自由を不当に制限する』か否かの判断においては、事実上の制限となる期間が3年（特定の一部の職種については5年）を超えるか否かを基準として重視すべきである。」

## 判例の解説

### 一 本判決の意義

使用者の修学費用返還制度は、使用者が費用を拠出して、労働者に技能習得や資格取得をさせるにあたり、資格等取得後直ちに退職されては不都合であるので、その制約のために使用者が労働者に対し費用を貸与する形式をとるが、資格等の取得後、一定期間就労した場合は、その返還を免除

するものである。ただし、こうした制度は、労基法16条の損害賠償額の予定の禁止に違反しないかが問われる。

労基法16条は、損害賠償額の予定合意を許容する民法の規定を修正したうえで、労働者の足止めや強制労働を是正し、退職の自由を保障する趣旨と理解されている。また、同条にいう「労働契約の不履行」とは、典型的には期間の定めのある契約（有期労働契約）における期間満了前の退職を指すが、期間の定めのない労働契約においても、一定期間の就労継続が義務づけられ、それに違反した場合には一定の賠償金を支払うことが定められている場合には同条違反になりうる。

本判決は、この労基法16条違反の成否を判断するにあたり、労基法14条違反の成否を判断基準として取り上げていることが注目されるが、この判断基準に妥当性はあるのか、検討を加えてみたい。

## 二 労基法16条をめぐる裁判例

### 1 御礼奉公などを問題とした裁判例

労働者への事前援助と引き換えに資格取得後、一定期間低賃金で労務提供をさせるが、それが成功しない場合に、援助相当額を返還させることを、労働行政は御礼奉公として労基法16条違反としてきた<sup>1)</sup>。裁判例をみても、労働者都合による退職後、月額4万円の技能講習手数料名目の支払契約（サロン・ド・リリー事件）<sup>2)</sup>や、3年の継続勤務と売上違反500万円の違約金支払を定める美容師との契約（アール企画事件）<sup>3)</sup>は、同条違反と判断されている。これに対し、退職の自由を不当に制限する実態がないと判断されれば、同条違反の成立は否定される。例えば、資格試験のために3万円程度の社内技能訓練費用を使用者負担として、試験後1年以内に退職した場合は費用を返還する旨の特約は、雇用継続の不当強要ではないとして、同条違反ではないと判断されている（藤野金属工業事件）<sup>4)</sup>。また、養成所の研修生に月額1万円の授業料を貸与し、研修修了後に入社した後は退職時まで貸与金返還を猶予する旨の契約も、退職の自由を制約していないとして、同条違反とは判示されていない（河合楽器製作所事件）<sup>5)</sup>。

## 2 労働能力開発をめぐる裁判例

また、企業内人材の海外留学に関しても、一定の条件のもとで、退職時に、金銭や給付支援相当額の返還を労働者に義務づける場合も、労基法16条の成否の問題となる。御礼奉公と留学制度とでは、後者は福利厚生策であるという点で制度趣旨が異なるが、どちらも人材確保策であり費用の返還が何等かの労働者の足止め効果を有する点では共通している。それでは、どういった点が労基法16条違反の有無となって争われたのか。

こうした事案が初めて争われたのが、長谷工コーポレーション事件<sup>6)</sup>である。これは、社内の留学制度を利用して、会社に渡航費、留学先学費などを支払わせていた労働者が、海外留学に行った後2年3か月で退職した際、費用の返還を求められた事案である。この事件については、まず、留学制度の応募は、社員の自由意思によるもので業務命令によるものではないとして、労働者が一定期間勤務した場合には返還債務を免除する旨の特約付きの金銭消費貸借契約が成立していると解した。そのうえで、「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から、留学費用返還債務は労働契約の不履行によって生じるものではなく、労基法16条が禁止する違約金の定め、損害賠償額の予定には該当せず、同条に違反しない」と判示した。留学が、本人が費用を負担すべき性質であるのか、使用者が自己の企業の技能者養成の一環のものであるのかによって、労基法16条違反の成否を判断した<sup>7)</sup>といえるだろう。

その後の事案をみても、海外留学後2年で退職した労働者が問題となったが、留学を終え帰任後5年間就業した場合には債務を免除するものの、そうでない場合は返済する旨の合意が成立していた野村證券（留学費用返還請求）事件<sup>8)</sup>である。この事件では、仮に本件留学が形式的には業務命令の形であったとしても、その実態としては労働者の意向による部分が大きく、最終的に労働者が自身の健康状態、本件誓約書の内容、将来の見通しを勘案して留学を決定したものと推認でき

るとして、本件合意は貸付たる実質を有し、労働者の自由意思を不当に拘束し、労働関係の継続を強要するものではないとして、労基法16条に違反しないと判断されている。これに対し、海外派遣先が関連会社で、研修内容が社員教育の一環であり、研修遂行と並行して業務負担も存在した場合には、本件派遣は業務であり、費用は会社が負担すべきものだから、研修費用規定は違約金の定めであるとして労基法16条違反の成立を認めた事案がある（富士重工業事件<sup>9)</sup>）。また、応募は自由であるが、留学決定後は就業規則に従い、業務として留学を指示される以上、留学費用全額返還規定は自己都合退職者への制裁の実質があるとして、同じく労基法16条違反と認めた事案もある（新日本証券事件<sup>10)</sup>）。

ただし、留学制度や海外研修は、使用者の利益のみならず、労働者にとっても職業能力の向上という利益を持つものである。このため、本人が留学費用を負担すべきであるのか、使用者が自己の企業の技能者養成の一環のものであるのかが第一次的な判断基準であるとしても、留学後の在籍期間の長短に比例した合理的な労働者の費用返還範囲を探求すべきであるという見解<sup>11)</sup>は今後の方向性を示しているだろう。

## 三 看護師をめぐる裁判例と労基法14条

看護師に関するものでは、まず労基法16条違反が必ずしも問題となっていない事案が幾つかみられる。例えば、准看護学校を卒業後退職した看護婦見習に、病院が支給した奨学金やその他の費用の返還を求めた事件について、第二国道病院事件<sup>12)</sup>は賃金の一部などであるとして、返還を認めていない。また、「准看護婦資格取得後に2年間以上同病院に勤務すること」を約し、一定期間前に中途退職した者に学費・生活費等の返還を請求したことが問題となった武谷病院事件<sup>13)</sup>では、この約定に法的拘束力を認めると看護学生の意に反した就業を認めることになり、このような解釈は現行法上認められないとして、右約定は紳士協定にすぎず法的拘束力を有しないと判示されている。

つぎに、支給された金銭は賃金ではないが、返還の約束は労基法16条や同法14条に違反する

足止め策として無効であるとする判断がみられる。例えば、看護師見習へ貸与した修学費用を修学後病院に一定期間勤務すれば返還を免除する約定期間を同法 16 条違反で無効であると判断している(和幸会事件<sup>14)</sup>)。また、看護婦のパート契約が 2 年以内の中途退職を契約不履行としており、契約金の返還のほか、その 2 割相当額を違約金として支払うことが定められていたのであるが、実質的には 2 年間の労働期間を約束させたものであり、労基法 14 条及び 16 条に違反すると判断されている(医療法人北錦会事件<sup>15)</sup>)。

このように看護師をめぐるのは、看護師の資格取得を目指すのは業務であることは否定できず、労基法 16 条違反は認められやすいといえるだろう。ただし、返還義務免除の効力期間がどのような長さでも労基法 16 条違反となってしまうと、使用者側はこうした制度の利用をやめてしまう恐れも出てくるだろう。

この点に関して、本判決は同法 14 条を持ち出していることが注目される。本件では、X 側は 6 年間という返還義務免除の効力があったと主張したのに対し、同法 14 条の期間の長さを持ち出したことは一定の説得力があったといえるだろう。ただし、3 年という期間が妥当性を有するのかわかれば、同法 14 条には同法 137 条があることを忘れてはならない。有期雇用で従事している労働者の退職の自由は、特定の場合<sup>16)</sup> 以外は 1 年超で効力を有するのである。

こうして考えてみると、返還義務免除の効力期間には同法 14 条が直接適用されるわけではないものの、同法 14 条と同法 137 条の双方を考慮対象として重視するというのが妥当であるだろう。

ないためには、返還方法や返還開始時期などについて具体的な定めがあり、現に遵守されていることが必要であるとし、海外留学のように費用が高額の場合には一般に業務上の必要に基づいていると考えられるので、留学から受ける利益の労使間配分、留学後の勤務年限に応じた返還費用の減額等が定められていることも必要だとする見解も主張されていた(浜田富士郎「退職の制限」別冊ジュリ 90 号 23 頁)。

- 8) 東京地判平 14・4・16 労判 827 号 40 頁。
- 9) 東京地判平 10・3・17 労判 734 号 15 頁。
- 10) 東京地判平 10・9・25 労判 746 号 7 頁。
- 11) 荒木尚志『労働法〔第 3 版〕』(有斐閣、2016 年) 77 頁。
- 12) 横浜地川崎支判平 4・7・31 労判 622 号 25 頁。
- 13) 東京地判平 7・12・26 労判 689 号 26 頁。
- 14) 大阪地判平 14・11・1 労判 840 号 32 頁。
- 15) 大阪簡判平 7・3・16 労判 677 号 51 頁。
- 16) 特定の場合とは、労基法 14 条に規定されている①専門的な知識、技術又は経験であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準(厚労告 356 号)に該当する専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約及び②満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約であり、これらは、有期労働契約の期間が 5 年まで認められているうえ、労基法 137 条の適用はなく、退職の自由は保障されていない。①は具体的には、(i) 博士の学位を有する者や(ii) 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士、弁理士、(iii) システムアナリスト、アクチュアリー資格試験に合格している者、(iv) 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録、品種の育成者、(v) 農林水産業、鉱工業、機械、電気、土木、建築の技術者、システムエンジニア、デザイナーであって、大学卒業後 5 年以上などの実務経験を有する者であって、年収 1,075 万円以上の者、(vi) 国、地方公共団体、公共法人等によって知識等が優れたものと認定されている者となっている。

大阪市立大学教授 根本 到

●—注

- 1) 昭和 23 年 7 月 15 日基収 2408 号。
- 2) 注 1) を参照。
- 3) 東京地判平 15・3・28 労判 850 号 48 頁。
- 4) 大阪高判昭 43・2・28 高刑集 21 卷 1 号 85 頁。
- 5) 静岡地判昭 52・12・23 労判 295 号 60 頁。
- 6) 東京地判平 9・5・26 労判 717 号 14 頁。また、この事案の評釈として、大内伸哉「中途退職者に対する社員留学費用の返還請求と労働基準法 16 条」ジュリ 1130 号 135 頁などがある。
- 7) 菅野和夫『労働法〔第 4 版〕』(弘文社、1995 年) 141 頁。これに対し、他の学説としては、返還約定が違法となら