

労働相談

「退職に伴う研修費用・資格取得費用の返還請求」について

Q&A



Q 美容師見習いとして就職後、美容技術に関する社内研修を会社負担で受けました。その際、会社の意向を無視して退職する場合は、30万円の研修費用を返還する契約を結びました。自己都合で退職したいのですが、全額返還しなければならないのでしょうか。

A

- 労働者には退職の自由が保障されており、労働契約の不履行について違約金等を定めると、労働者に労働関係の継続を不当に強制することになりかねません。
そこで、労働基準法では、「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。」と定めています。
(第16条)
- 研修費用返還の請求は、この趣旨に違反しない場合に認められますが、違反しないかどうかは、契約の内容とその実情、会社の意図、労働者に及ぼす影響等を総合的に検討して判断されることになります。
- 裁判例では、一定の条件の下に同法第16条の趣旨に反しない場合は、研修費用の返還が認められています。
- ただし、業務命令として研修を受けさせる場合や、研修の実態が一般の新入社員研修とさして変わらず、使用者として当然実施すべき性質のものである場合は、研修費用の返還は認められません。
- 研修費用の返還が認められるためには、研修費用を貸付け・立替えにして、返還に関する規程を整備すること、自由意思で参加する研修であること、研修費用を返還すればいつでも退職できること、研修費用の金額が合理的に算定された実費を合理的な方法で返還させること、研修費用免除までの勤務が不当に長くないことなどの条件が必要となります。
- 本事例の場合は、研修内容が一般の新入社員研修と変わらず、会社が当然に行うべきものであり、また、同法第16条に違反するおそれがあることから、研修費用の返還義務はないと判断されます。