

4-4. 研修費用の返還

Q：どうなる？こんなトラブル！

最初の6か月は研修期間と言われて入社しましたが、事情があつて研修期間終了後に退職しようとしたところ、辞めるなら研修費用を払ってもらつてと言われました。払わなければいけないのでしょうか？

A：これがルール！

通常の業務の中で行われる研修等について、あらかじめ費用の返還を決めておくことはできません。

■退職時のルール

研修期間が定められているときであれ、そうでない場合であれ、雇い主の同意を得ないまま一方的に退職すると、一定範囲で損害賠償責任を負うことはあります。

しかし、その額は雇い主の言い値で決まるわけではありませんし、一定の手続きや条件の下で退職すれば賠償責任は発生しません。

これについては、「8-2. 仕事を辞めたくになったら①（雇用期間が決まっている場合）」、「8-3. 仕事を辞めたくになったら②（雇用期間が決まっていない場合）」を参照してください。

業務のうえで必要な教育・訓練は業務遂行の一環として実施されるわけですから、辞めたときに当然に賠償するべきものとはいえないでしょう。

■研修費用の性格

しかし、使用者によっては、研修の費用を労働者が負担すべきものとしたうえで、一定期間就労せず退職した場合に返還するものと定めていることがあります。

一方で労働基準法は、労働契約を結ぶ際に、契約違反があつたときにあらかじめ払うべき賠償額を決めておくことを、人身拘束につながりかねないため禁止しています。

通常の社内業務を実施するために行われる教育訓練や、通常の新人研修や社内研修として実施される教育訓練について、退職時の費用返還を定めておくことは、これに違反する可能性があります。

実際の裁判例では、入社から約7か月後に退職した美容室の社員に対する7か月分の講習費用の返還請求、准看護師の看護学校での学費として支給した奨学金の返還請求を、労働基準法に違反しており認められないとした例があるほか、使用者の命令で行った海外留学の費用返還を認めなかったものがあります。

■返還請求が認められる場合

一方で裁判例は、返還請求が認められる場合もあるとしています。

このような例のひとつとして、通常の業務と直接の関係がない研修であって、もともと本人が支出すべき内容の研修費用を使用者が一時的に立て替えたに過ぎない場合があげられます。

例えば、業務命令ではなく、希望者を社内で募って海外の大学院へ留学させたというケースで、費用を使用者が貸し付けたうえで退職時に返還することを原則としつつ、一定の年数の勤務によって免除するという形で行われた海外留学であって、留学するか否かは本人の意思に任され、事前に返還規定を十分に説明してあったのだから、退職の自由を奪うものではないとして、退職者への返還請求を認めたものがあります。

また、近時の裁判例では、運転手の2種免許取得のための教習所費用を使用者が支出し、一定期間内の退職時に返還を求める規定について、社外の仕事でも有用な資格取得について本来本人が支出すべき費用を貸し付けたものであって、返還を求めても退職の自由を奪わないとして、返還請求を認めたものがみられます。もっとも、このようなケースでも、社外に支払った費用の返還請求は認められていますが、社内研修分の費用返還は認められていません。

このように一概に判断することは難しいのですが、研修の具体的内容、実施主体からみてその使用者の通常の業務の一環として実施されている研修とはいえないこと、返還規定の内容が、その返還額や方法（分割払いや返済猶予を認めているか）からみて退職の自由を奪うものとは評価できないこと、返還について事前に十分に説明して合意を得ていたことといった条件を満たすものであれば、返還請求が認められる場合もあると考えられます。