

# ←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

## 技能資格取得費用の返還請求

業務に必要な資格を取得するために、会社が勤務時間中の受験講習会への出席を認めその費用も会社が支出した。その後資格を取得したその社員が退職を申し出たところ、会社はその資格取得に要した費用の返還を請求した。

### 労働者の言い分

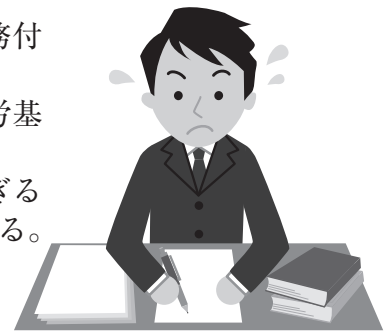
- ①会社の業務は管工事を行うもので、管工事施工監理技士の資格者がいなくては仕事を取れないものであって、そのために自分を指名したものである。
- ②これまでも同じように、いろいろ資格を会社の費用で取得した人が退社しているが、その費用を請求されたということは聞いたことがない。
- ③会社は、資格取得後5年以内に退職した場合は、会社が負担した資格取得・講習に要した費用は、その実費を会社に返還すると就業規則に規定されているというが、その就業規則を見たことがない。
- ④そういう規定があるのなら、講習会に行く前に説明をすべきではないのか。

### 会社の言い分

- ①この社員は、2級管工事施工監理技士の資格を当社在職中に、かつ勤務時間中に取得したものであり、その費用は会社が全額負担している。
- ②就業規則では、社員が資格取得後5年以内に退職した場合は、会社が負担した資格取得・講習に要した費用は、その実費を会社に返還するものとするとして規定している。

### 社労士からのアドバイス

- ①就業規則の従業員への周知は、労働基準法106条で事業主に義務付けられていて、周知のない就業規則は効力がないとされている。
- ②資格取得後一定期間勤務しないときに違約金を取る旨の契約は労基法16条に抵触するのではないかと思う。
- ③資格取得後5年間の在籍を要求するのは、身柄拘束期間が長過ぎると思う。やはり、労基法16条に抵触するのではないかと考えられる。



### 最終決着

- ①従業員の主張を認め、費用の返還は求めない。
- ②就業規則を見直して、資格取得後1年以内の退職の場合には、その費用の実費を返還するように改定する。
- ③各種資格の取得は、会社のイメージアップにもなり、企業の利益をもたらす根源になるものなので、今後も奨励していく。

### チェックポイント

労基法16条では、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならないと定めています。この事例に類似したケースとして、いわゆる「お礼奉公」があります。無条件で一人前になるまで養成された恩義により、他の同業種の店よりも低い労働条件で勤務することを約するものですが、こうした契約は本条の違反とされ、契約は無効とされています。

拘束期間については法定されていませんが、本事例のように資格取得後5年間というのは、一般通念からしても長過ぎるといわざるを得ないでしょう。