



Vol.84

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★自己都合退職した元従業員に対する約 3000 万円の留学費用返還請求が認められた裁判例

今回のニュースレターは、自己都合退職した元従業員に対する約 3000 万円の留学費用返還請求が認められた裁判例（東京地裁 R3. 2. 10 判決）をご紹介します。

認容された金額が約 3000 万円と高額ではあるものの、裁判所の判断はこれまでの同種の裁判例に沿ったものといえます。留学制度や留学費用に関する貸付契約（誓約書）の内容を労基法 16 条違反にならないようしっかりと定めたいえで従業員に対する説明もしっかり行っていれば、このような高額の留学費用返還請求も認められることを確認する趣旨で取り上げました。

1. 事案の概要

(1) 当事者

原告は大手総合証券会社、被告はその元従業員です。

(2) 被告退職までの事実経過

被告が入社してから退職するまでの本件に関する主な事実経過は以下の通りです。

平成 23 年 4 月 1 日 入社 アドバイザリーグループに配属

平成 26 年 10 月 公募留学制度の選考に応募

平成 27 年 1 月 公募留学候補生として選抜

同年 2 月 16 日 公募留学候補生向けガイダンス

平成 28 年 5 月 10 日 公募留学候補生に対する渡航前オリエンテーション

同年 6 月 17 日 人事担当者から誓約書

を提出していないことを指摘され、同日中に提出しないと留学には行けないので早急に提出するよう言われたことから、同日、誓約書を提出

同年 7 月～平成 30 年 5 月 留学

平成 30 年 6 月 1 日 同日付でアドバイザー第三部配属

同月 10 日 帰国

同月 25 日～ 同部で勤務

同年 9 月 退職申し出

同年 10 月 31 日 自己都合退職（同業他社に転職）

(3) 留学制度および原告の留学の概要

原告会社の留学制度および原告の留学の概要について、本件の判断に関連する点を中心に以下に示します。

① 公募による留学制度

② 制度主旨は、ダイバーシティの環境下での学びを通じ、様々な経営知識、専門知識及び国際感覚を身に付け、国際的な視点に立った視野の広い人材を育成すること、また、高いコミュニケーション能力を身に付け、グローバルな環境下でリーダーシップを発揮出来る人材を育成すること。

③ 留学先・履修科目は選択可能（原告自ら第 1 から第 9 志望までの志望校を決定）

④ 就業規則と異なる「公募留学海外留学生処遇」に留学生に関する取扱いを規定

⑤ 誓約書を提出（誓約書の内容は後述）

⑥ 留学先としてバージニア大学ダーデン・スクール・オブ・ビジネスの MBA プ

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岡正俊が解決！

プログラムに在籍

⑦ 米国ボストンでの採用イベントへの協力を求められたが学業の関係で参加しないことがあった。原告担当者は、イベント参加はお願いなので学業を優先するよう返答した。

⑧ 留学中は一定の報告を求められていた(年4回と卒業時に過去3か月の履修科目の成果、今後3か月の目標等)

⑨ 留学終了後の配属先は、帰国前に留学生から希望を聴取し、原告およびグループ内の人員配置の必要性を考慮して決定され、必ずしも留学先で取得した資格や履修科目を前提としていない

(4) 誓約書の記載内容

留学期間中に会社を特別の理由なく退職する場合あるいは解雇される場合、また、留学終了後5年以内に、留学後復帰した会社およびグループ会社を特別な理由なく退職する場合あるいは解雇される場合には、当該留学に際し貴社が負担した留学に関する以下の費用を退職日までに遅滞なく弁済することを誓約いたします。

(費用の項目については省略)

2. 裁判所の判断

(1) 消費貸借契約の成否

原告と被告との間には、本件誓約書により、留学費用を返還する旨の合意が成立しており、被告が留学終了後原告に5年間勤務した場合には返還債務を免除する旨の消費貸借契約が成立していると判断しました。

(2) 返還合意の対象

留学に関する費用として、本人および帯同家族の現地渡航費用4,718,536円、学費およびこれに準ずる費用19,067,816円、現地生活に関わる補助費用(主に家賃)6,663,867円がかかっており、この返還を求められましたが、被告は、誓約書

に明記されていない費用は返還義務の対象にならないと主張しました。

この点について裁判所は、ガイダンス等で一切の留学費用を返済する必要があると説明していること、留学に関する支出の細目をすべて把握することは困難であり、可能性のある費用のすべてを誓約書に記載することは現実的ではない、誓約書記載は例示にすぎない、上記費用が留学に関する費用であることは明らかとして、全てについて返還合意の対象であるとしました。

(3) 労基法16条違反の有無

この点について裁判所は、留学制度に応募するか否かは労働者の自由な意思に委ねられていたこと、留学先や履修科目も労働者が自由に選択でき、被告も自ら志望した大学に留学したこと、留学期間中に求められた報告は業務に直接関連するものではないこと、イベントへの参加もお願いにすぎないこと、留学後の配属先は留学先で取得した資格や履修科目を前提としていないこと等からすれば、本件留学は、原告の業務と直接関連するものでもなく、むしろ被告を含む留学生個人の利益となる部分が相当程度大きいとしました。その上で債務免除までの期間が不当に長いとまでいえないことを踏まえると労基法16条に違反するとはいえないと判断しました。

3. コメント

労働者にとっては大変な額の返還義務を負うこととなりますが、結論としては相当であると思います。

なお、返還金額については、在籍期間に応じて逡減すべきとも言われており、国家公務員は5年間かけて逡減していく制度としていますので、参考にされると良いと思います。