



## Vol.115

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 資格取得費用の貸し付けと労基法16条

#### 1 資格取得費用の貸し付けと労基法16条

運転免許など業務に必要な資格を持っていない従業員に対して、その資格の取得に必要な費用を会社がいったん貸し付け（金銭消費貸借契約）、一定の条件を満たした場合には返済を免除し、満たさない場合は約束どおり返済してもらうという方法を取ることがあります。社内貸付制度や社内融資制度という形で制度化している会社もあります。

このような貸し付けについて、会社側は、借りるか借りないかは本人の自由、無利子なので金融機関から借りるよりメリットがある、一定の勤続年数を経ることで返済が免除される、資格は本人に付与されるので退職後も使える、という点を強調して特に違法ではないと考えます。

一方で労働者側は、実質的に労基法16条が禁止する損害賠償の予定を定めるものであり、退職の自由を不当に制限するものだと主張します。

従前の裁判例（長谷工コーポレーション事件・東京地裁平成9年5月26日）は、留学自体が業務との関連性が強くなく本人の利益に資すること、本人の自由意思による応募であることなどの要素を加味して、一定期間勤務した場合には返還債務を免除する特約付き金銭消費貸借契約だと構成し、その場合は労基法16条違反ではないという整理をしています（「退職をするのは自由です。けれども金銭消費貸借に基づく返済はしてくださいね」という整理）。

このように金銭消費貸借契約の形で処理するケースをよくみます。また返済免除条項は、各社様々で、3年勤めたら免除というパターンや、1年目で30%免除、2年目でさらに30%免除、3年勤めたら残額全て免除というパターンもあります。なお勤続年数について、資格取得後に長期休養や休職をした場合にも同じようにカウントするのか、実際に稼働した期間のみをカウントするのかについてはあらかじめ決めておくべきでしょう。

一方で別の裁判例（医療法人K会事件・広島高裁平成29年9月26日判決）では、看護学校の学費等について6年間で設定していた事案で、金銭消費貸借契約の形を取ったとしても、実質的に労基法16条の損害賠償の予定に該当する場合は法違反になるとの判断がなされました。この事案では、労基法14条の有期契約について3年を超える期間を定めてはいけないというところに着目し6年はその倍であること、勤続年数に応じた減額措置がないこと、返済額が基本給の約10倍の高額であることなどを指摘して無効と判断しています。

もっとも最近の裁判例（東急トランセ事件・さいたま地裁令和5年3月1日判決）では、バスの乗務員として必要な大型自動車第二種免許の未取得者を対象に、教習費用や学科試験費用に対応する額を貸し付け、教習所に通うための一定期間、有期雇用契約を締結して金員を支払い、免許を取

得して正社員として採用され一定期間継続して勤務した場合（5年以上勤務）には貸付金の返還債務を免除する制度（養成制度）について、労基法16条には違反しないと判断しています。

裁判所は、この金銭消費貸借契約について、労働契約の履行、不履行とは無関係に定められており単に労働した場合には返還義務を免除するとされている規定であること、大型二種免許はバス運転士としての業務に不可欠の資格であるが、国家資格として本人に付与される資格であり他の業務にも利用できること、養成制度を理解した上で本件消費貸借契約を締結したものと認められること、その金額も31万0800円と月額給与二か月分程度であることなどに照らせば、本件消費貸借契約が、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ということとはできなると判断し、損害賠償の予定とは解釈できないとして会社の主張を認めました。

## 2 貸付制度の在り方

このように資格取得費用の貸し付けについては、実態によっては労基法16条違反の問題をはらんでいます。違反の疑いをもたれないように、①業務との関連性が薄いかどうか、②その資格取得が業務指示か本人希望か、③貸付そのものが本人の希望か、④借りる側にメリットがあるか（資格を退職後も使える、無利子、返済免除措置あり等）、返済免除までの期間は妥当か（～5年以内）、貸付額が給与と比較して高くなりすぎているか等を踏まえて設定されるのがよいでしょう。

以上