

# 経営情報ニュース



●Webサイトパック  
ホームページ制作費0円  
全て揃ったパッケージサービス  
●SNS運用サポート  
LINE@/facebookページ  
<http://brain-works.jp/>

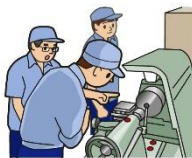
2018. 8. 20 (月) 発行

## 研修費用の返還

**従**業員の能力開発や資格取得のために、会社の費用で従業員に研修等を受けさせることがあります。ところがその後、その従業員が退職してしまう可能性を考えると、会社としては費用の返還を求めたり、当該従業員の退職を規制したくなります。この場合に、会社は何ができるのでしょうか。答えはケース・バイ・ケースですので、当否それぞれの要素をいくつか挙げます。

### ■返還・規制などを肯定する要素■

- 退職する場合に、客観的・合理的に算定された実費程度（賃金は含まない）の金額返還を就業規則等に定めた場合には、身柄拘束の期間が不当に長くない限りにおいて、返還を妥当とされる場合がある。
- 研修等を受ける前に、退職の際には費用返還義務があることへの労働者の合意を得ている場合には、返還は妥当とされることがある。
- 特定の労働者に、専門的な技能を習得させる場合は認められやすい。
- 退職後の汎用性の高い技能、労働市場における客観評価が容易な場合（公的な資格、免許など）は認められやすい。
- 勤続1年程度の身柄拘束（退職制限）は認められやすい。



### ■返還・規制などを否定する要素■

- 研修修了後の一定期間勤務しない場合に違約金を取る旨の契約は労働基準法違反となる。
- 新入社員教育程度のもものは、使用者として当然なすべき性質のものであるため、労働者に負担義務を課すことは認められにくい。
- 返還を求める金額が、実費を超える場合は不可能である。
- 労働者の技能習得による企業の利益を期待するものであるため、不当に長い拘束期間は認められない。

裁判例は必ずしも統一の取れたものとは言えませんが、使用者・労働者双方にとって合理的な範囲で返還義務の有無、金額、拘束期間、返還方法などについて事前に規定をおき、合意のもとに行うことが必要です。

## 試用期間の“長さ”

**従**業員を採用するにあたり、その適格性を判定するために、使用者は「試用期間」を設けることができます。試用期間を「2年間」と定めた場合で「合理的範囲を越えている」ために無効とされた判例はありますが、法令上その期間の上限はありません。ただし「試用期間」は、労働者にとっては、解雇が容易である等、身分が不安定な状態にありますから、労働者の労働能力（知識、技能など）や勤務態度（性格、人柄などを含む）等についての判断を行なうのに十分かつ長すぎないように定めなければなりません。業種や職種によって異なると思われませんが、一般には「労働能力」よりも「勤務態度」の見きわめの方に、時間が長くかかります。

## 訴訟の時は「倍返し」

**労**働基準法第114条では「付加金」の制度を規定しています。「付加金」は、裁判において解雇予告手当・休業手当・割増賃金・年次有給休暇中の賃金の不払いで、労働者の請求があった時は、本来支払わなければならない未払金と“同額の付加金”の支払いを裁判所が命ずることができます。これは裁判所の裁量によって決められ、事案によっては付加金の減額が認められることもあります。これらの未払金を請求する裁判になったときには、付加金の支払いを覚悟しておく必要があります。労働局のあっせんや労働基準監督署の指導には付加金の適用はありません。



## NEWS ダイジェスト

- 勤務間インターバル制度に助成金方針  
厚労省は、中小企業の勤務間インターバル制度の導入に助成金を支給する方針を決めた。2019年度予算の概算要求に費用を盛り込む。助成額は、新たに制度を導入する場合は、休息时间11時間以上で1企業当たり100万円など。
- 非正規の約3割「自分の都合のよい時間に働きたい」  
総務省労働力調査で、非正規雇用は2,095万人と前年同期より4%多いことがわかった。雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は37.6%。非正規で働く理由を「自分の都合のよい時間に働きたいから」と回答した人が29.9%で最も多い。