

近年、従業員のキャリアアップのために資格の取得を奨励し、資格取得費用の補助制度を設けている会社が数多く見受けられるようになりました。

資格を取得した従業員がそのまま勤務を続けてくれるのであればトラブルは起きませんが、中には、資格を取得した従業員が短期間で退職してしまい、会社側が補助した資格取得費用の返還を求めたところ、返還を拒絶するといったケースも有るようです。

そのため今回は、会社が従業員の資格取得費用を補助するにあたり、どのような点に気を付けなければいけないのかについて解説していきます。

1. 資格取得費用の補助制度の問題点

社内規定として「会社が費用を負担後、一定期間内に退職してしまった場合、その全額を会社に返還しなければならない」といった定め方をした場合どうなるでしょうか？

⇒ このような形で規定していた場合は、労働基準法第16条の賠償予定の禁止と考えられやすい、と思われます。実際、研修・留学費用の返還義務が問題となった事案において、無効と判断された裁判例が複数あります。

※ 労働基準法第16条…使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

2. 労働契約と切り離し、費用の補助を「免除条件ありの貸付金」として制度を設計する

⇒ 会社としては、資格取得費用を金銭消費貸借契約として従業員に貸し付け、資格取得後一定期間勤務することを貸付金の免除条件として取り扱う方向で検討することが望ましいと思われます。この場合、労働契約の不履行とは無関係ですので、原則として労働基準法第16条違反となることはないと考えられます。

3. 実務上の留意点

金銭消費貸借契約の締結にあたっては以下の点に留意しましょう。

① 対象となる資格の取得が業務の遂行ではないこと

…業務との関連性が薄く、もっぱら従業員個人の能力向上に資するためのものであり、個人の利益性が強い資格・自己啓発として取得する資格については、従業員が自己負担するのが原則です。一方、会社の業務上の必要性から資格を取得させる場合には、その費用は会社負担であると解されています。

② 労働者の自由意思に基づき応募できるものか

…資格取得は従業員の自由な意思に基づき、自発的な申し出によって行う制度とすべきです。希望者には自ら申請書を提出させ、審査した上で行うようにしましょう。

③返還金額が高額でないか、免除要件となる就労期間は合理的な期間といえるか

…仮に、免除要件を満たさなかったために、退職者が返還しなければならない費用を定める場合は、資格取得にかかる合理的な実費ないし援助金の範囲とし、併せて免除されるための勤続期間を貸与額に照らして合理的な期間になるよう明確に規定しておく必要があります。

④金銭消費貸借契約書を取り交わしておく

…資格取得費用を支出するにあたっては、あらかじめ従業員と資格取得費用について本稿で解説してきた要件を具備した金銭消費貸借契約書を取り交わしておくべきです。

契約書などで個別の合意をしていれば、合意の有効性が認められやすくなります。

資格取得費用の補助を行う場合、従業員にはその内容を十分に理解してもらい、一定の期間内に退職する場合は、要した費用を直ちに返還するという内容の契約書に署名・捺印をもらっておくようにしましょう。

4. 最後に

せっかく資格取得費用を援助したのに従業員が退職してしまい、トラブルになるケースは企業と従業員双方にとって不幸なものです。そのようなケースに陥らないため、適切な備えをしておくためにも当事務所の社会保険労務士にご相談ください。

岡橋 志甫