



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-iplus.co.jp



人事制度を設計するときの必須のポイントとして、会社の”理念”や”こだわり”を明確にすることが大切になります。賃金テーブルの設計以前に、何を大切にして、どういうことを目指していきたいのか？が明確にならなければ、どんなに秀逸な制度の「仕組み」を作り上げても制度に魂は宿りません。なお、理念やこだわりが見つからないときは、創業からの歴史に立ち返るとヒントが必ず見つかります。

topic

退職時に研修費用を返還してもらうことは可能？

- 従業員のスキル向上のための研修費用の補助や、若手従業員の負担を軽減するために奨学金返済支援制度を設ける企業が増えています。会社が費用を負担して資格を取得した従業員や、奨学金の返済支援を受けている従業員が退職する場合、費用の返還を求めることはできるのでしょうか？また、事前に「3年以内に退職する場合は、研修費用を返還する。」といった条件を付けることは可能なのでしょうか？

賠償予定の禁止

- 労働基準法第16条では、「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。」とされています。
- そのため、「退職する場合には30万円の違約金を支払わなければならない。(違約金の定め)」や、「会社に損害を与えた場合には30万円の賠償金を支払わなければならない。(損害賠償額を予定する契約)」などの規定を定めることは違法となります。同様に、「研修受講後、3年以内に退職する場合、研修費用を返還しなければならない。」などの定めをすることも違法となる場合があります。

研修費用等の返還が「認められる」場合

- 従業員に「3年以内に退職した場合、研修費用を返還する」旨の誓約書を提出してもらう際には、以下の点を考慮し、有効性が判断されることになります。
 1. 労働契約とは別に金銭消費貸借契約を締結しているか
 2. 研修が業務に必要なものか
 3. 研修受講の任意・自発性が確保されているか
 4. 返還免除基準が合理的か
 5. 返済額および範囲が合理的か
 6. 研修受講による労働者の個人的利益があるか
- 従業員自身が費用を負担すべき自主的な研修などであり、会社が研修費用を貸与し、研修受講後に一定期間勤務すれば返還を免除される場合は、賠償予定の禁止規定には抵触しません。
- 一方で、会社が業務命令で研修を受けさせ、その後の退職を防ぐ目的で一定期間の勤務を義務付ける場合は、労働基準法の規定に違反する可能性があります。奨学金の返済支援も同様に、従業員の定着を目的として「〇年以内に退職した場合は返金を求める」と定めることは退職の自由を奪うことになり、違法となる可能性があります。
- 任意の研修受講費用の補助や奨学金の返済支援制度を導入する際には、金銭消費貸借契約を締結した上で、「〇年以上勤務すれば返済を免除する」と規定することで、法的に安全な制度設計が可能になります。また、対象となる従業員の範囲や支払額、支払いのタイミングなどについて、十分に検討する必要があります。



・ 在職中の海外留学(MBA取得など)といった学費支援もあります。「広い視野を身に着けるため海外の大学でMBA取得に行かせたが、広い世界を見てしまい転職の動機になってしまった。」ということもありますので、費用が回収不能となる可能性も踏まえて制度を導入しましょう。

Q 従業員の資格取得を推奨しています。費用の補助も検討していますが早期の退職は防ぎたいです。どのような規定にすべきか教えてください。

A 業務に必須の資格や研修の場合、「〇年以内に退職する場合は費用を返還すること」などの規定を設けると労働基準法第16条に違反する可能性があります。従業員が任意で取得する資格取得の補助(予備校の費用など)の場合は、労働契約とは別に金銭消費貸借契約を結び、「資格取得後3年勤務した場合には返済を免除する」などの条件を付けることで早期の退職を防ぐと共に会社側のリスクも抑えることができます。

Q 奨学金の返済支援を導入するにあたって、注意点はありますか?

A 人材確保や定着率の向上というメリットがありますが、新入社員のみを対象とするのか・既存の従業員も対象とするのか、や、JASSOの奨学金のみを対象とするのか・教育ローンも対象とするのか、などを明確しておく必要があります。また、同じ新入社員であっても奨学金借入の有無によって実質的な賃金に差がつかせると、従業員の間で不公平感が生まれてしまうことも考えられます。返済支援額の上限や返済支援の対象となる従業員の要件を吟味し、支給のタイミングも調整しながら導入することでより効果的な制度の設計が可能となります。



- 福利厚生制度は、例えば、「緊急対応のために、会社から徒歩5分以内のところに住むと、住宅手当を払う」など、企業が口出しをできないプライベートを政策誘導する際に使います。資格奨励制度も同じように、会社はどのような誘導をしたいのか決めて整備していきましょう。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



缶詰活用!

ツナのゴーヤーチャンプルー

サッパリしつつ、うま味しっかり♪

レシピ監修:玉城久美子(1級フードアナリスト)

【材料(4人分)】

ゴーヤー…1本、人参…50g、豆腐…300g、ツナ缶詰…70g、
卵…2個、塩・砂糖…各小さじ1/2、しょうゆ…小さじ1、
水…大さじ2、サラダ油(a)…大さじ1、サラダ油(b)…大さじ1/2

【下準備】

- 豆腐は一口大に手で割り、塩ひとつまみ(分量外)をなじませてキッチンペーパーで気を拭き取る。
- 人参は細切りにする。
- ゴーヤーは縦半分になり、種とワタを取り除いて薄切りにする。人参とともにボウルに入れて塩と砂糖を加えて揉み込み、水気を拭き取る。

【作り方】

- フライパンにサラダ油(a)を入れて熱し豆腐の両面を焼き、一旦取り出す。
- フライパンにサラダ油(b)を入れ、ゴーヤーを加えて炒める。ツナを加えて、さらに炒める。
- 豆腐を戻し入れて水を加えて蓋をし、1分蒸し焼きにする。
- しょうゆを加えて混ぜる。
- 溶き卵を回し入れ、全体に軽く混ぜて完成。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



あり方で生きる 大久保寛司
(著) エッセンシャル出版社

著者の講演会や研修でのエピソードと教訓の組み合わせで構成されている、自分自身の

「ありがた」について振り返りの気付きを与えられる書籍です。いずれのエピソードも、自分自身が「三毒」(貪欲、瞋恚[しんに:怒り・恨み・憎悪]、愚痴)を気付かぬうちに、まき散らしていたり、相手や周囲に対して、必要以上の期待や依存をしていることを気付かしてくれ、日々の自分の言動に思いを巡らせることができる書籍です。

分からない・面倒と思うときは、つい「やりかた」に走りがちですが、この書籍を通じて、「やりかた」の動機の源の「ありがた」に立ち返ってみてはいかがでしょうか?

社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一
Mail : cs@sr-iplus.co.jp <https://sr-iplus.co.jp/>

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



X (旧Twitter)

「#社労士 アイプラス」