



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

社長や人事が悩む 従業員の貸付金「借りパク」問題

新年を迎え、今年は〇〇資格を取ろうと目標を立てる方も多いのではないのでしょうか。人手不足の状況を受け、福利厚生や人材確保のために、従業員に対して資格や免許の取得等のため貸付制度を設ける会社も多いと思います。

一方で、社長や人事の皆さんから、お嘆きのご相談を頂くことが多々あるのが、資格や免許を取った途端に退職して、貸付金返済を拒否する、従業員の「借りパク」問題です。「お金を貸す代わりに3年間は働くって約束したじゃないか！」と怒ってみても、**労基法16条（賠償予定の禁止）**という悩ましい条文に抵触してしまい、会社からの返還請求が法的にできなくなることもあるのです。

留学費用の「借りパク」問題 ～裁判例の蓄積で一定の判断基準あり

この点に関して、裁判例が蓄積され、一定の規範が示されているのは留学費用の貸付です。留学費用は金額が高額なため、裁判にまでなりやすいのです。一般的には、会社が留学費用を立て替えるが、留学後に一定年数勤務を継続すれば、返済を免除するという仕組みがとられることが多いです。

問題は、この仕組みが、従業員の自由を不当に拘束して労働関係を強制することを禁止する**労基法16条**に違反しないかです。同条は、会社が労働契約の不履行について違約金

を定めたり、損害賠償額を予定したりする契約を禁止するものです。

この論点は、今までの裁判例の蓄積において、**留学制度の利用や留学先、履修科目等について、従業員の自由に委ねられ、留学中に業務命令をうけることもなく、かつ、返還免除に必要な期間が不当に長期でない場合には、労基法16条には違反しないとされてきました。**

資格・免許費用の「借りパク」問題 ～ようやく出た「東急トランセ事件」

留学費用については上記のとおりですが、例えば、資格や運転免許の取得費用等はせいぜい数十万円ですので、なかなか裁判にまで上がることはなく、参照すべきルールが少ない現状があり、実務上トラブルも多発していました。

その中で出された新裁判が、「東急トランセ事件」（さいたま地裁令和5年3月1日判決・労働経済判例速報2513号25頁）です。さいたま地裁の一審判決ではありますが、会社側にとっては、貴重な判断基準の一つができたといえます。

●事案の概要

これは、バス会社が、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、取得費用を貸し付けたものです。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でした。

●裁判所の判断

このような事案において、裁判所は、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消費貸借契約を締結したこと、金額も31万0800円と月額給与2か月分程度**であることなどから、貸付制度が、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ではできないと判断しました。

東急トランセ事件の教訓 ～留学費用基準よりは緩やかか？

東急トランセ事件ですが、バス会社が従業員にバス免許を取らせたのですから、**貸付金と業務との関連性が強かった事案**です。上記の留学費用基準からすると、会社の業務との関連性が直接的なため、**労基法16条違反**となってしまうそうですが、裁判所は**合法**と判断しました。

これはまずもって、**金額の多寡**(留学費用：数百～数千万、免許費用：数万～数十万)や**国家資格**であること(特殊な民間資格や会社内だけで通用する社内資格の場合は難しい)が**大きな考慮要素**になっていると思わ

れます。

他にも、注意すべき点がいくつかあります。まず、会社の業務と関連性が強い資格や免許のための貸付制度でも構わないが、「借りるか借りないかは従業員の自主的判断に委ねる」こと。

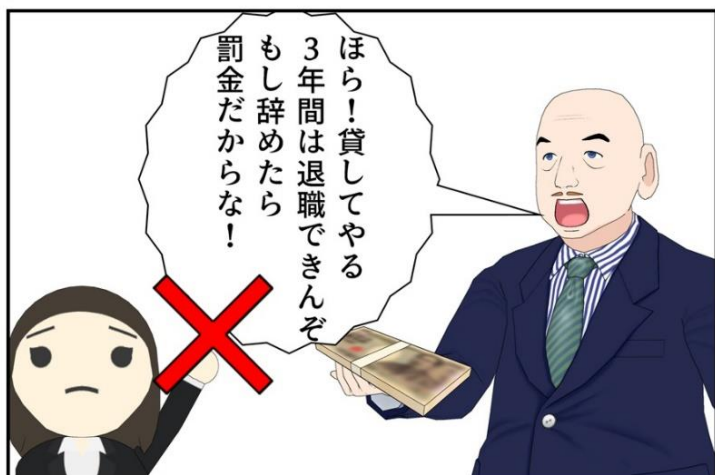
次に、退職を制限するのはアウトなので、返済時期を退職日等にしておいて、「**〇〇年勤務(実働)したら免除する**」と規定すること。ただし、免除期間を何年にするかは議論があり、「2年ならまずOK、3年でもほぼ大丈夫、5年超はやめた方がいい」、というのが実感です。免除期間を長くしたい場合は1年ごとに20%ずつ免除していくという形で傾斜をかけるやり方もあります。絶対してはいけないのは、「**退職してはいけない**」という約束をしないことです。

～当事務所よりひと言～

「貸付制度の利用は自由であること」「退職を制限するものではないこと」、これらのマスト事項は口頭で約束するだけでは足りません。いざとなったとき、口約束しかないようでは、まず会社側が負けにされますので、きちんと条項を定めた借用証を巻いておく必要があります。なお、連帯保証人を付ける場合、契約は必ず書面でしなければなりません。

書式が必要になった場合も、適切なひな形を準備いたしますので、お気軽にご相談ください。

アウトな方法 (労基16条違反)



セーフな方法 (労基16条合法)

