



## Vol.42

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

### ★ 資格取得のための貸付金を返還させられるか？

弁護士の平野剛です。今回は、業務に関連する資格を取得するための費用を貸し付けた従業員が会社との約束よりも早い時期に退職した場合に、貸付金の返還を請求できるかが問題となった裁判例（東京地裁令和5年10月26日判決）をご紹介します。

#### 1 事案の概要

本件は会社が原告となった事件で、会社は道交法所定の指定自動車教習所を運営しています。

被告となった従業員は、令和4年4月から令和5年1月まで原告会社に勤務していました。

指定自動車教習所において教習指導員業務及び検定業務に従事するためには、公安委員会が認めた教習指導員資格等が必要とされています。

原告会社では、新規雇用者については、教習指導員見習いとして採用し、教習所で事務作業等に從事させつつ、自動車安全運転センターの研修所（本件央研修所）で講習を受けさせた上で、教習指導員資格を取得させることとしていました。

原告会社と被告は、入社日に以下の内容の「講習・資格取得費用貸与契約書」を取り交わしました（以下「本件準消費貸借契約」）。

- ・ 被告が本件研修所において教習指導員資格を取得するための講習及び資格取得に要する費用は、原告会社が立て替えて支払い、当該立替分を消費貸借の目的とすること
- ・ 被告は、教習指導員資格を取得後3年が経過する前に原告会社を退職するときは退職時までに原告会社に対し貸付金を支払わなければならないこと
- ・ 原告会社は、被告が教習指導員資格取得後3年間を超えて原告会社に勤務し続けた際は貸付金の返還を免除すること

被告は、原告会社で勤務を開始した直後から、教習指導員資格を取得するために本件研修所で講習を受け、指導員審査に合格し、勤務開始の約1か月後に教習指導員資格を取得しました。

原告会社は、本件研修所に対し、被告が教習指導員資格を取得する際に同研修所において受講した講習の費用（宿泊のための施設使用料を含む）として47万9700円を支払いました。

しかし、被告は資格取得から3年経過前の令和5年1月に原告会社を退職しました。

原告会社は本件準消費貸借契約に基づいて貸付金の返還を請求し、被告は同契約が労基法16条に違反して無効であると主張して争いました。

#### 2 裁判所の判断

裁判所は、結論として、本件準消費貸借契約は退職の自由を不当に制限するとはいえず、労基法16条に反するとはいえず有効であると判断して原告会社の請求を認めました。

判断にあたって裁判所が取り上げた事情とこれに対する評価は次の表のとおりです。

取り上げた事情	裁判所の評価
教習指導員資格の取得により指定自動車教習所において教習指導員業務及び検定業務に従事することができること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本来であれば資格取得者である被告本人が費用を負担すべき</li> <li>・原告において教習指導員として勤務できる</li> <li>・自動車教習所といった限られた業界内ではあるものの転職活動等で有利になる</li> </ul>
貸金額：47万9700円	原告会社で教習指導員として稼働すれば毎月3万円の手当が得られるから、投下した資本について比較的早期に回収できる
本件研修所における研修は約1か月で修了	短期間でより確実に教習指導員資格を取得できる方法といえ、被告の早期の収入増加につながるという被告に有利な面もある
研修受講期間も原告会社から賃金の支払あり	就労を免除され賃金を得ながら一定の汎用性を有する国家資格を得ることができた
返還免除に3年間を要する	期間についても特段長期にわたるといえることはできない

これらの事情のもと、裁判所は「本件準消費貸借契約の内容は、合理的な内容であるといえるから、被告が本件準消費貸借契約の締結を強制されたということもできない」と説示しました。

### 3 裁判所の結論の予測が難しいが、個人的利益が大きく金額が低い場合は有効とされやすい？

従業員の資格取得や留学等のための資金を会社が貸し付け、一定期間を超えて就業した場合には貸付金の返還を免除するという手法は、珍しくありません。

令和3年5月の岡弁護士ニュースレター84でも約3000万円の留学費用の返還請求が認められた裁判例（東京地裁R3.2.10判決）が紹介されていましたが、この種の事例では、債務不履行の賠償予定を禁止する労基法16条の趣旨との関係で、事案によって裁判所の判断が大きく分かれています。荒木尚志教授の分析では、①労働契約とは区別した金銭消費貸借契約の有無、②研修・留学参加の任意性・自発性、③研修・留学の業務性の程度、④返還免除基準の合理性（貸与額を勘案しつつ、免除されるための勤続期間が不当に長くないか等）、⑤返済額・方式の合理性等の判断項目が挙げられています（「労働法第5版」80頁）が、なかなか予測が難しいです。

本件では、まさに業務性のある資格取得であるものの、本人の利益が大きく、貸付額もさほど大きくないことが影響していると思われます。

本件との類似事例としては、タクシー運転手の第二種運転免許取得費用の貸付について有効とした裁判例があります（東京地裁H20.6.4、大阪高裁H22.4.22）。他方、従業員個人の国家資格で利益が大きい看護師取得の費用にかかる貸付については無効と判断している裁判例が多いです（大阪地裁H14.11.1、広島高裁H29.9.6など）。どちらの場合も、使用者の業務との関連性や従業員の個人的利益は同様かと思えます。結論の違いは、運転手の第二種運転免許取得の費用が20～30万円程度であるのに対し、看護師資格取得のためにはもう1桁上の金額となり、簡単には返還できないことが影響しているのかもしれない。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)