

公務員関係判例研究会 令和6年度 第2回会合 議事要旨

1. 日時 令和6年6月20日(木) 15:00~17:00

2. 場所 中央合同庁舎第8号館6階623会議室及びweb会議

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、阿部弁護士、石井弁護士(座長)、石川弁護士、植木弁護士、
江原法務省訟務局付、川本弁護士、木下弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士、
高田弁護士、中井弁護士、野下弁護士、山田弁護士(五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 野村内閣審議官、宮崎内閣参事官、鈴木調査官、小
林争訟専門官、川端専門職

4. 議題：最近の裁判例の評釈

研修費用について、費用の返還を職員に負わせることが、労働者の自由な退職
意思を不当に拘束し、労働関係の継続を強要するものであって、労働基準法16
条(賠償予定の禁止)違反となるか争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

ア 「研修費用返還請求事件(東京地裁令和3年12月2日判決・以下「本判決」とい
う。)」は、平成13年4月1日に成立した行政執行法人であるX(原告)が、その
職員であったY(被告)を長期派遣研修制度(以下「本件研修」という。)により
米国に派遣した際に研修費用(以下「本件研修費用」という。)を支出したこと
につき、Yとの間で、Yが本件研修終了後一定期間経過前にXを自己都合退職した場
合にはYにおいて本件研修費用等の全部又は一部をXに返還する旨の条件付き金
銭消費貸借契約(以下「本件金銭消費貸借契約」という。)を締結していたところ、
Yが上記の所定期間の経過前にXを自己都合で辞職したと主張し、Yに対し、本件
金銭消費貸借契約に基づく貸金返還請求として、研修費用の一部である285万3275
円及びこれに対する催告日(訴状送達日)の翌日である令和元年7月11日から支払
済みまで民法所定の年5分(平成29年法律第44号による改正前の民法404条所定
の利率。)の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

イ 本件の主な争点は、①XY間における本件研修費用に係る金銭消費貸借契約の成
否、②本件金銭消費貸借契約が労働基準法16条に反し無効か否か、③本件研修費用
相当額の返還請求権の消滅時効の成否であった。

ウ 本判決の要旨について

本判決(東京地裁令和3年12月2日判決)は、要旨以下のとおり判示し、Xの請
求を棄却した。

a 争点①について

Yは、本件研修に係る長期派遣研修員に選定されて米国コロンビア特別区(ワ

シントンD. C.) 所在の米国有害物質規制法を所管する米国環境保護局(以下「EPA」という。)に派遣される際、及び米国滞在中に本件研修の期間が延長される際に、それぞれ誓約書(以下「本件各誓約書」という。)に署名押印してX代表者に提出したこと、本件各誓約書には、いずれも「研修の期間の末日の翌日から起算した職員としての在職期間が60月に達するまでの期間に自己都合により退職した場合、機構(判決注:Xを指す。)が支出した総額に相当する金額又は一部を返還する」旨が明記されていること、XはYをEPAに派遣するに当たり、本件研修費用として合計1234万7238円を支出したことが認められる。以上の事実によれば、Yは、本件研修に参加し、また、研修期間が延長されるに際して、研修終了後60月(5年)以内にXを自己都合により退職した場合には、Xが負担した本件研修費用の一部又は全部を返還するという意思を有し、これをXに表示したといえるから、XY間には、YがXに対し本件研修費用の一部又は全部を返還する債務を負うが、Yが本件研修の終了後、Xでの勤務を5年間継続したときは、XはYに対し上記の返還債務を免除する旨の条件付き金銭消費貸借契約(本件金銭消費貸借契約)が成立したものと認めるのが相当である。

b 争点②について

(a) Yは、自らの意思により本件研修に参加したものと見え、また、派遣時期や米国滞在中のビジネススクールへの通学などY自身の希望も派遣計画に一定程度反映されていたといえるが、一方で、Yにおいて積極的に海外派遣をXに求めたものではなく、研修先の選定や研修内容の確定に当たってもYの意向が反映された形跡はうかがわれず、かえって、Xにおいて、Yが在籍するXの化学物質管理センターが取り扱う専門技術的分野に精通し、海外経験も豊富で語学力にも全く問題がなかったYを長期海外派遣の適任者として選定し、派遣先や研修内容もXにおいて主導的に調整、決定した上でYをEPAに派遣したものと認められる。

また、本件研修は、実態としては、語学力の獲得や海外経験を積ませることで職能を高めさせるといったY個人の能力向上のみならず、EPAの取組みをYに体得させ、また、EPAとの人脈を形成することによって事後の情報交換を容易にすることで、日本の化学物質管理行政の分野におけるXのプレゼンスを高めるという組織的目的に基づき実施された面も相当程度あったものと認めるのが相当である。

(b) YのEPAにおける本件研修は、Xほかの関係機関からの頻繁な調査研究依頼に対応して化学物質管理に関するEPAの情報を調査検討して報告したり、化学物質管理センターが所管する化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律の改正等の情報を米国内の会議で紹介するなどしていたというのであって、その業務内容はXや所管庁である経済産業省(以下「経産省」という。)等の業務に密接に関わるものであり、Xの職員としての業務性も相当程度帯びていたものと認められる。

Yは、EPAにおいて、上記の業務を行う以外にも、国際会議に向けた検討課題の整理、企業の基準達成状況等に関する情報収集、企業から提出された有害性情報の技術的な評価、フォローアップ対応等、ステークホルダーとの電話会議、ワークショップ等への出席など様々な業務に従事したことが認めら

れ、これらの業務はXにおけるYの業務内容と深く関係する一方で、化学物質管理センターないし経産省における公共政策に関わる非常に専門的な分野に関する経験であるため、必ずしもXや関係省庁以外の職場や化学物質管理に関する業務以外の業務分野における汎用的な有用性を有するものではなかったといえることができる。

このようにみれば、本件研修は、主としてXの業務として実施されたものと評価するのが相当であり、そうであれば、本件研修費用も本来的に使用者であるXにおいて負担すべきものとなるところ、本件金銭消費貸借契約は、本件研修の終了後5年以内にYがXを自己都合退職した場合に本来Xにおいて負担すべき本件研修費用の全部又は一部の返還債務をYに負わせることでYに一定期間のXへの勤務継続を約束させるという実質を有するものであり、労働者であるYの自由な退職意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要するものといわざるを得ないから、労働基準法（以下「労基法」という。）16条に違反し無効と解するのが相当である。

c 争点③について

Xの本件請求は、争点③について判断するまでもなく理由がないから、これを棄却する。

エ 労働基準法 16 条を巡る学説と裁判例の状況

(7) 研修・留学等の費用の援助と労基法 16 条

a 問題の所在

企業が費用を負担して労働者に研修や海外留学を行わせた場合、資格取得や留学終了後すぐに転職されては、当該企業にとって研修・留学させた意味がないことから、研修・留学後の勤務継続を確保するため、一定期間内に退職した場合は、労働者に研修・留学費用の返還を義務づけることが少なくない。このような場合に、使用者がいったん与えた費用を一定期間勤務するという労働契約上の義務に違反して退職したことが「労働契約の不履行」となり、研修・留学費用返還が、債務不履行に対する「違約金の定め、又は損害賠償額の予定」に当たると解すべきか、あるいは、使用者が一定の費用を貸し付け、一定期間勤務した後にこれを免除したものにすぎないと解すべきか。

b 行政解釈

「いったん使用者が特定の費用を与え、一定期間使用者のもとで勤務しない場合は損害賠償としてその額だけ支払わせるという損害賠償予定の契約と考えられる…場合は本条違反となる。これに反して、費用の援助が純然たる貸借契約として定められたもの、すなわち、その一般的返還方法が労働契約の履行不履行と無関係に定められ、単に労働した場合は返還義務を免除することが定められているにすぎないと認められる場合は、本条に抵触しないと解されよう。」

（厚生労働省労働基準局編「令和3年版労働基準法 上」250頁）

(イ) 学説

a 修学費用を使用者が被用者に貸与し修学後一定期間勤務の場合はその返還を免除する契約は、本来本人が費用を負担すべき自主的な修学（技術修得）について使用者が修学費用を貸与し、ただ、修学後一定期間勤務すればその返還債務を免除する、という性質のものであれば、賠償予定禁止の違反ではない。これに対

し、使用者が自企業における教育訓練や能力開発の一環として業務命令で修学や研修をさせ、実質上、修学（研修）後の労働者を自企業に確保するために一定期間の勤務を約束させるというものであれば、違反となる。（菅野和夫=山川隆一「労働法 第13版」（弘文堂）284頁）

- b 修学費用返還合意の問題は、本質的には、修学費用に関する本来的な負担者が使用者と労働者のいずれであるかという費用負担の点にある。そして、その費用が、使用者が負担すべきものであるにもかかわらず、労働者に負担させている場合、本来負担しない債務での威嚇による労働者の拘束・足止めとして、労基法16条（またはその趣旨）の適合性が問題となりうる。（植田達「労働判例研究 研修費用返還合意の有効性（労働基準法16条適合性）」（北大法学論集73巻6号167頁）

(ウ) 裁判例の状況

裁判例は、概ね、次のような要素に着目して総合的に判断を行っている。

- a 研修・留学費用に関する労働契約と区別した金銭消費貸借契約の有無
- b 研修・留学の業務性の有無・程度
- ・研修・留学の業務性の程度
 - ・研修・留学参加の任意性・自発性
 - ・留学・研修内容の決定への使用者の関与の有無・程度
 - ・研修・留学による労働者の個人的利益の有無・程度
- c 労働者への足止めの程度（退職の自由を保障する労基法16条の趣旨に照らし、修学費用返還合意が「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」か否か。）
- ・返還免除基準の合理性
 - ・返済額・方式の合理性

(エ) 裁判例ごとの分析

- a 海外の大学院等への留学
- ・長谷工コーポレーション事件（東京地判平9・5・26労働判例717号14頁）は、金銭消費貸借契約成立を認め、原告（退職した従業員）に対する費用の返還請求を認めた。
 - ・新日本証券事件（東京地判平10・9・25労働判例746号7頁）は、就業規則の費用返還条項が労基法16条違反により無効とし、原告（退職した従業員）に対する費用の返還請求を認めなかった。
 - ・野村証券（留学費用返還請求）事件（東京地判平14・4・16労働判例827号40頁）は、費用返還の合意（実質は貸付）を認め、労基法16条に違反しないとして、原告（退職した従業員）に対する費用の返還請求を認めた。
- b 企業・機関での海外研修
- ・富士重工業（研修費用返還請求）事件（東京地判平10・3・17労働判例734号15頁）は、業務の費用は本来被告（会社）が負担すべき費用であるとして、費用返還合意の実質は原告（退職した従業員）が約定期間前に退職した場合における違約金の定めにあたり、労基法16条に違反し無効であるとして、原告に対する費用の返還請求を認めなかった。

- c 業務に関わる資格取得課程（看護師、タクシー乗務員）
- ・和幸会（看護学校修学資金貸与）事件（大阪地判平 14・11・1 労働判例 840 号 32 頁）は、被告 A（退学した看護学校生徒）の入学金・授業料・施設設備費等、被告 B（退学した看護学校生徒）の入学協力金その他の学費について返還請求を認めなかった。
 - ・コンドル馬込交通事件（東京地判平 20・6・4 労働判例 973 号 67 頁）は、タクシーの乗務員の業務に必要な第 2 種免許の取得費用は、本来的には免許取得希望者個人が負担すべきものであり、2 年の免責期間が乗務員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であるとはいい難く、労基法 16 条に反しないとして、免許取得費用の返還請求を認めた。
 - ・医療法人杏祐会元看護師ほか事件（広島高判平 29・9・6 労働判例 1202 号 163 頁。原審は山口地裁支判平 29・3・24 労働判例 1202 号 169 頁。）は、労基法 16 条の法意に反し無効であるとして、被控訴人（一審被告、退職した看護師）に対する貸付金の返還請求を認めなかった。

(d) 本判決の特徴

本件研修は X の業務であり、本来、X が費用を負担すべきところ、Y に（免除特約付の消費貸借契約により）負担させることで一定期間の勤務継続を約束させるという不当な足止めであり、研修終了後の期間経過に応じた返還額の逡減の有無や、返還免除期間の長短などは考慮するまでもなく、労基法 16 条に違反し無効だと判断した。

Y の EPA での研修が業務であれば、その費用は本来 X が負担すべき性質のものであるとして、（誓約書の文言に照らしても）無理に金銭消費貸借契約の成立を認めず、端的に、海外研修の費用返還合意が、労働者の不当な足止めになるとして、労働基準法 16 条違反により無効であると判断してもよかつたのではないか。

本判決が考慮した事情を上記(ウ)の要素ごとに当てはめると、次のようになる。

- a 研修・留学費用に関する労働契約と区別した金銭消費貸借契約の有無
- ・職員を海外派遣する場合の派遣対象者の選定手続等を定めた内規等に貸与の定めなし。
 - ・誓約書の返還条項のみ（派遣費用が「機構の負担で賄われており」との記載もある。）。
 - ・金銭消費貸借の合意は、誓約書ごとに、平成 19 年度と平成 20 年度で別に成立するものの、返還金額は延長後の派遣期間終了時を基準として通算する旨の合意が成立していたと判示された。
- b 研修・留学の業務性の有無・程度
- ・研修・留学参加の任意性・自発性として、元々、研修への応募は Y の意思に基づくものでもあり、その実施時期も Y の希望に沿って調整・延長されている。
 - ・留学・研修内容の決定への使用者の関与の有無・程度、研修先・研修内容は X と EPA で決定、Y の意向が反映された形跡なし。
 - ・本件研修の実態が、Y 個人の能力向上のためだけでなく、Y を通じて EPA の取組みの習得、EPA との人脈づくりを行うことで、事後の情報交換を容易にし、X のプレゼンスを高めるという組織的目的に基づくものであった。
- c 労働者への足止めの程度

- ・返還免除基準の合理性として、期間の長短について評価は行っていない。
- ・返済額・方式の合理性として、国家公務員の留学費用の償還に関する法律（以下「償還法」という。）3条1項2号に合わせて、本件研修費用の返還請求金額から、本件研修修了後の在籍期間45ヶ月分を控除した点についても考慮されておらず、これが債務の一部免除に当たるかなどの法律上の意味も明確にされていない。

オ 実務上の留意点

(ア) 本判決のような結果になることを回避するため、当局としてどのような点に配慮すべきであるか。

a 手続き

- ・規則を作成し、周知する。
- ・募集時に十分な説明をする。
- ・応募時・個別面談で、本人意思・任意性の確認
- ・応募後・選定後の撤回の手続・期間などを明確にする。
- ・選定後、誓約書の差入れ、免除特約付金銭消費貸借契約の締結
- ・貸付金額の明細書の通知、確認

b 研修・留学先と研修留学の内容

- ・留学研修費用を本人に負担させるという建付けなので、業務性を薄め、本人の個人的利益を優先する。

(イ) 国家公務員の留学費用の償還に関する法律9条では、行政執行法人(独立行政法人通則法2条4項)に対して、当該研修の実施のために要する留学費用に相当する費用の全部又は一部を償還させるために必要な措置を講じなければならないとして、国と同様の留学費用の償還制度を求めているが、国と当該独立行政法人の間で費用の返還請求の全部又は一部が無効となる場合や考え方について相違点はあるか。

a 国の場合は、労働関係ではなく任用関係

b 国の場合は、償還法が適用され、金銭消費貸借契約の締結は必要ない。

c 独立行政法人の場合は、労基法の適用があるため、金銭消費貸借契約の成否、労基法16条違反の有無(違約金の定め、損害賠償額の予定)、費用返還合意の公序違反(労基法16条の法意)の有無を考慮することとなる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件の内容で「研修」と呼ぶこと自体に違和感がある。研修期間中も業務指示があったことを踏まえると、率直に「業務」と呼ぶべき事案ではないか。ダブルスクール(ビジネススクールへの通学)については、個人的活動として考慮しなかったのかもしれないが、判決でも何か評価されていると良かったのではないかと考える。ダブルスクールの費用はYが負担したものであるが、費用明細が出ていないのでわからない。こういった件では費用内容の精査も重要であると思われる。
- 結論自体は賛成であるものの、本件金銭消費貸借契約自体は成立しているとする一方、労基法16条違反で無効ということになっているが、金銭消費貸借契約は要物契約的なものであり、それが無効となると不当利得返還請求権の問題が出てくるのではないか。本件金銭消費貸借契約を無効とする理屈がよく分からない。端的に返

還する合意自体が労基法 16 条に違反するとして、使用者側が負担するものを労働者側に押しつけているという理屈のほうが分かりやすかったのではないか。

- 民間企業の場合でも、「研修」の費用の貸付けが認められて、かつ労基法 16 条違反にならないケースはどういったものが想定されるのかよく分からなかった。さらに、公務員の場合、償還法は「留学」の費用に適用されるが「研修」の費用には適用されないことから、誓約書等で費用の返還を誓約させるという形をとった場合にどうなるのかという点が積み残されているのではないかという感想を持った。
- 平成 18 年に償還法ができた際に、多くの地方自治体も同様の例規を制定していたが、いまだ、例規を制定していない自治体もあるのではないか。今回の判例を、公務員関係にどう活かすかという視点では、地方自治体や民間型の独立行政法人ではどうなるのかを掘り下げていくと行政関係に非常に役立つ研究成果が出るのではないか。
- 平成 18 年に国家公務員の留学費用の償還に関する法律ができ、第 1 条で「その成果を公務に活用させるようにするとともに、国民の信頼を確保し、もって公務の能率的な運営に資することを目的とする（抜粋）。」と規定されているところ、公務員と民間における費用負担の考え方の違いについて、公務員の地位の特殊性、職務の公共性がはっきりと出ている。この法律の立法の経緯等に当たることができれば議論の参考になるのではないかと思われる。
- 参考となる判例としては、医療の分野における修学資金貸与金返還請求の関係も注視していくといいかと思われる。
- 本件判決の結論自体には反対しないが、公務員や公務員に準じたケースでの、地位の特殊性による違いが表れていない裁判例ではないか。このあたりをもう少し議論できなかつたのかと考える。

(3) 次回会合は、7月18日（木）に開催することとした。

以上