



Title	労働判例研究
Author(s)	植田, 達; Ueda, Toru
Citation	北大法学論集, 73(6), 167-189
Issue Date	2023-03-31
Doc URL	<a href="https://hdl.handle.net/2115/88688">https://hdl.handle.net/2115/88688</a>
Type	departmental bulletin paper
File Information	lawreview_73_6_07_Ueda.pdf



# 労働判例研究

植田 達

研修費用返還合意の有効性（労働基準法16条適合性）

一 独立行政法人製品評価技術基盤機構事件（東京地判令和3・12・2労経速2487号3頁）

## I 事案の概要

1 独立行政法人X（原告）は、平成13年4月1日に成立した、工業製品等に関する技術上の評価等や、工業製品等の品質に関する情報の収集、評価、整理及び提供等を行う行政執行法人であり、平成27年3月以前は特定独立行政法人として組織されていた。Xは、経済産業省（以下「経産省」という。）が所管しており、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（以下「化審法」という。）などに関する施行支援業務（審査関連業務、届出関連業務等）を目的とする化学物質管理センター（以下「化学センター」という。）を設置している。化学センターの業務は、化審法等を所管する経産省製造産業局化学物質管理課の業務と密接に関連していたほか、化審法を共管する厚生労働省（以下「厚労省」という。）や環境省の所管業務とも関連する部分があった。Xは、職員の長期派遣研修制度を設けている（以下「本件研修制度」という。）。

2 Y（被告）は、平成13年4月にXに採用され、経産省への出向を経た後、

\*常葉大学専任講師。池田悠先生より「北海道大学労働法研究会」での報告および本稿執筆による研究発表の機会を賜ったこと、また、同研究会の場でご参加者より貴重なご意見を賜ったこと、この場を借りて心より御礼申し上げる。

平成18年4月、化学センターの安全審査課に復帰した。Yは、平成17年ころ、経産省への出向中に、XのP3理事から、化学センターで国際関係業務を今後強化するため、海外派遣を打診され、化学センターへの復帰後も、化学センターのP1所長（経産省からの出向者）から海外研修を勧められた。Yは、平成19年6月ころ、米国コロンビア特別区に所在する米国有害物質規制法（以下「TSCA」という。）を所管する米国環境保護局（以下「EPA」という。）での研修を実施することに了解し、同年9月7日、Xの企画管理部人事企画室の指示により、「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、Xが支出した総額に相当する金額又は一部を返還する」と定めた誓約書に署名押印し、Xに提出した（以下「本件誓約書1」という。）。Xは、同年11月15日、Yに対し、同年12月28日から平成20年12月27日まで、EPAを研修機関とする研修命令を発した。Yは、平成19年12月28日から、EPAに派遣され、研究員として週40時間・休日は土日祝日等で勤務する（以下「本件研修」という。）とともに、勤務時間外にEPAの近隣に所在する大学院（ビジネススクール）にパートタイムで通学した。Yは、平成20年9月10日ころ、化学センターのP2所長に対し、本件研修期間の延長がXにとって有益であるとして研修期間の延長を求めるとともに、大学院の通学を継続して学位取得を目指したいという意向を伝えた。Yは、同年10月15日、Xの企画管理部人事企画室の指示により、本件誓約書1と同じ条項を定めた誓約書に署名押印し、Xに提出した（本件誓約書2。以下、本件誓約書1と併せて「本件各誓約書」という。）。Xは、同年11月10日、Yに対し、同年12月28日から平成21年12月27日までのEPAでの研修命令を発した。

- 3 Yは、平成21年12月27日、本件研修を終了して日本に帰国し、翌28日、化学センターに復帰した。Yは、平成25年9月30日、自己都合によりXを退職した。Xは、同年12月4日、Yに対し、本件研修費用の残額1141万3100円（総額1234万7238円のうち、Yは、平成22年2月22日、Xに対し、93万4138円を返納した。）のうち、本件研修終了後の在職期間45か月分を控除した285万3275円の返還を求めたが、Yはこれに応じなかったため、Xは、Yに対し、金銭消費貸借契約に基づく貸金返還等を求める本件訴訟を提起した。

## II 判旨（請求棄却）

### 1 請求原因：本件消費貸借契約の成否

「Yは、本件研修に係る長期派遣研修員に選定されてEPA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、本件各誓約書に署名押印して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、〔X〕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（本件消費貸借契約）が成立した」。

「また、『返還金額及び返還方法については、〔X〕企画管理部人事企画室に相談すること』との記載もされていることを踏まえ、本件消費貸借契約の締結に係るXとYの意思を合理的に解釈すれば、XY間では、客観的に確定し得る本件研修費用の総額を上限としつつ、Xの裁量等により減額され得る範囲の金額につきYが返還義務を負う旨の合意が成立したものと認められるから、本件各誓約書に顕れたYの返還債務の内容が消費貸借契約の有効な成立を肯定し得ないほどに不特定又は不明確であるとはいえない」。

### 2 抗弁：本件消費貸借契約の労基法16条適合性

(1) 「Yは、Xの職員として採用されることで国家公務員（一般職）の身分を付与されていたところ、Xは、本件消費貸借契約を締結した平成19年及び平成20年当時は特定独立行政法人とされていたから…、その職員について、国家公務員（一般職）に属する職員に対する労基法の適用除外について定めた国家公務員法附則16条は適用されず、Yには労基法が適用されていた」。

労基法16条は、「労働者の自由意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要することを禁止した規定であるから、使用者であるXが負担した本件研

修費用について、労働者である Y が一定期間内に退職した場合に Y にその返還債務を負わせる旨の本件消費貸借契約が『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』に当たるものとして同条に違反するか否かも、同契約の前提となる本件研修制度の実態等を考慮し、本件研修が業務性を有しその費用を X が負担すべきものであるか、本件消費貸借契約に係る合意が労働者である Y 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か否かといった実質的な見地から個別、具体的に判断すべきものと解すべきである。』

- (2)ア 「X は、かねてから、… 中長期的な視点に立って戦略的に国際的な人材を育成するという施策に取り組んでおり、… 職員の長期海外派遣に関する具体的な仕組みや手続を整備していたこと、Y は、経産省に出向中の平成18年に X の P3理事から海外派遣を打診され、平成19年4月に化学センター(原文ママ)に復帰した後も P1所長から本件研修制度に基づく海外研修を勧められていたこと、Y の派遣先となった米国の EPA は専ら X において選定されたこと、EPA における勤務条件等は、主に P1所長から依頼を受けた経産省の P4課長補佐と EPA との間の交渉により決定され、Y の具体的な業務も受入れ先となる EPA から提案された業務を X が了解するといった過程で決定されたこと、Y は、平成19年9月時点で20回以上の海外出張や国際会議等への出席の経験を有しており、国際コミュニケーション英語能力テスト (TOEIC) においても900点のハイスコアを保持していたこと、Y は、本件研修に併せて、EPA の勤務時間外にパートタイムで米国のビジネススクールに通学することを希望し、これを踏まえて、派遣期間が当初の予定時期よりも数か月後に変更され、また、本件研修の期間の延長の希望を P2所長に上申した際にも、ビジネススクールの通学を継続して学位取得を目指したいという意向を伝えていたことが認められる。

以上の諸事情に照らせば、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、化学センターが取り扱う専門技術の分野に精通し、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。」

イ 次に、「Y の派遣先として EPA が選定された理由の 1 つは、化審法の施行支援業務等を業務とする化学センターと米国における化学物質管理に関する法律である TSCA を所管する官庁である EPA とで業務内容に共通する部分があるという点にあったこと、X においては、Y を EPA に派遣するについては、職員の人材育成という観点のみならず、総合的化学物質管理について多くの実績があり、国際的にも主導的な役割を果たしている EPA の取組みを研修成果として獲得し、これを X の業務に還元することで、今後の化審法改正による化学物質の総合評価・管理の分野で X が中核機関としての役割を果たすことも目的としていたこと、Y は本件研修に参加する時点で既に海外経験も豊富で語学力にも全く問題がなかったことが認められる。このようにみれば、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」。

ウ さらに、「Y は、EPA においてはリサーチスカラー（研究員）の肩書を与えられ、週40時間という EPA 職員と同一の労働条件で勤務していたこと、本件研修における Y の業務は X の関心事項等も踏まえた調査研究を行うこととされていたが、一方で、調査研究の結果を自発的に化学センターに報告したり、化学センターの職員のみならず、経産省、厚労省及び環境省といった他の組織の職員らの求めに応じて、EPA の内部情報も含めて、調査、検討を行い、迅速にその結果を報告しており、Y の報告は、X における改正化審法の検討等の業務に資するものであったこと、Y は、平成21年2月、経産省の打診を受け、米国産業界の大規模会議であるグローバルケムで我が国の化審法改正について報告したほか、米国化学工業会（ACC）の依頼によりアジア太平洋域化学品規制に関する会合にも出席し、化審法の改正動向を説明するなどしたこと、帰国後も、本件研修で培った EPA 職員との人脈を生かして X と EPA との間の定期的な電話会議を立ち上げるなど X の業務に関連する業務に就いていたことが認められる。

このように、YのEPAにおける本件研修は、形式的には独自の調査研究とXに対する報告を主とするものとされていたが、これにとどまらず、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、化学センターが所管する化審法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や所管庁である経産省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」。

エ 加えて、YがEPAにおいて従事した上記以外の様々な業務は、「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」。

(3) 「以上のとおり、本件研修は、派遣先や研修内容の決定についてX側の意向が相当程度反映されており、本件研修を通じて得られた知見や人脈は本件研修終了後のXにおける業務に生かし得るものであった一方で、Xや関係省庁以外の職場での有用性は限定的なものであったといえ、一般的な留学とは性質を異にする部分が少なくなかったものと認められる。他方、P1所長ほかのXの職員及び経産省ほかの所管省庁の職員らは、Yに対し、頻繁な調査依頼を行うなどし、Yも、これに対応していたが、これらの調査は、X及び経産省ほかの所管省庁にとってみれば、その本来業務にほかならないというべきである。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、労基法16条に違反し無効と解するのが相当である。」

(4) また、「Yは、P1所長から、経産省化学物質管理課からの調査依頼については可能な限り臨機応変に対応するよう指示されていた上、厚労省及び環境省からの調査依頼についても、これらが化審法の所管官庁であることを踏ま

えれば、YにおいてXの業務とは無関係に対応していたものとはいえない。」

### Ⅲ 検討（判旨に概ね賛成）

#### 1 問題の所在・本判決の意義

使用者が労働者の能力開発などのために費用を負担して労働者の研修や留学（以下、研修・留学を併せて「修学」ともいう。）を実施する場合、研修や留学の終了直後に労働者が退職すれば使用者の投下資本が無駄になってしまうことから、使用者は、それら研修や留学の費用を労働者に貸し付ける形にし、研修や留学から帰任してから一定期間勤務を継続したことを条件に費用の返還を免除する仕組みを活用することが多い。そのような仕組みとして締結される修学費用返還合意は、労働者に費用返還債務を負担させてその退職を躊躇させる効果をもちうることから、その契約としての法的性質と関連して、労働契約における賠償予定の禁止を定める労基法16条との関係が問題となる。

本件も、研修費用返還合意の成否と効力が問題となったものであり、その判断について一事例を加えるものである。また、その法的性質および労基法16条との関係を前提に、研修費用返還合意に基づく費用返還請求に関する要件事実的な位置づけに触れたという意義もある。

#### 2 労基法16条の伝統的意義と現代的機能

民法では、契約自由の原則の下で、当事者の合意により、債務不履行についての損害賠償額の予定をすることができると定められている（420条1項）。損害賠償額の予定には、損害発生の有無やその金額をめぐる紛争の回避に加えて、債務者による履行の促進や、債務者の賠償リスクの予測可能性の確保といった機能がある<sup>1</sup>。もっとも、現実の損害額と比較して著しく過大な（または過小な）損害賠償額の予定が合意されたような場合、当該合意は、債権者（または債務者）によるいわゆる暴利行為に該当すれば、公序違反として無効になる（民法90条）<sup>2</sup>。そして、特に労働契約においては、かつて使用者が、交渉力格差を背景に、

<sup>1</sup> 我妻栄『新訂 債権総論』131-132頁（岩波書店、1964年）、潮見佳男『新債権総論Ⅰ』538頁（信山社、2017年）、中田裕康『債権総論（第4版）』221頁（岩波書店、2020年）。

<sup>2</sup> 大判昭和7年4月8日民集11巻582頁、大判昭和19年3月14日民集23巻147頁、我妻・

労働者の使用者に与えた損害について過大な損害賠償額が予定され、または期間途中の退職について違約金が定められるなどして、一定額の損害賠償や違約金の支払いを労働者本人やその身元保証人に約束させる、という慣行が横行していた<sup>3</sup>。こうした約束によって労働者が身分的従属や足止めを強いられる事態を防止するため、労基法16条は、労働憲章規定の1つとして、民法が認めている損害賠償額の予定や違約金を定める契約を特別法として禁止する、賠償予定の禁止を定めた<sup>4</sup>。同条に違反してそのような契約を締結すれば、刑罰の対象にもなる（同法119条1号）。ただし、懲戒処分としての減給は、違約金の定めに当たるものの、労基法自身が認めた16条の例外である（91条）と解されている<sup>5</sup>。なお、使用者が労働者に対して損害賠償を求めること自体は、禁止されていない<sup>6</sup>。

しかし今日では、労基法16条が典型的に想定する前近代的な合意が交わされることはほとんどないと思われる<sup>7</sup>。それに代わって現在では、同条が伝統的な意義や趣旨とは異なる機能を営むようになってきている。その中でも主要なものが、

---

前掲注（1）133頁、潮見・前掲注（1）543頁、中田・前掲注（1）222頁など。

<sup>3</sup> 荒木尚志『労働法（第5版）』78頁（有斐閣、2022年）、厚生労働省労働基準局編『令和3年版労働基準法（上）』248頁（労務行政、2022年）。

<sup>4</sup> 同条は、工場法施行令24条（大正5年）を承継したものである。

<sup>5</sup> 荒木・前掲注（3）78頁、厚生労働省労働基準局編・前掲注（3）252頁。

<sup>6</sup> ただし、その損害賠償請求は、信義則（民法1条2項、労契法3条4項）により制限されうる。茨城石炭商事事件・最一小判昭和51・7・8民集30巻7号689頁。また、新協運送事件・大阪地判平成11・2・17労判754号17頁は、現実の損害の発生を要件とし、賠償額の上限を事故態様に応じて現実の損害額または3万円に限定する債務負担の合意は、労基法16条に違反するとはいえないとした。

<sup>7</sup> 現在でも見受けられる労基法16条違反の例として、例えば、労働者の使用者に対する一切の債務を担保するために将来の損害賠償債権との相殺を予定している保証金預託合意（カーゴスタッフ事件・静岡地判平成25・8・9判例集未登載（LEX/DB 文献番号25501645））、雇用期間満了を条件に返還義務が免除される金銭消費貸借契約（BGC ショウケンカイシャリミテッド・東京地判平成26・8・14判時2252号66頁。医療法人北緋会事件・大阪簡裁平成7・3・16労判677号51頁も参照）、賃金に当たる交通費を貸付けとする就業規則上の規定（グレースウィット事件・東京地判平成29・8・25労判1210号77頁）、違約金条項を含む交際禁止同意書（キャバクラ運営A社従業員事件・大阪地判令和2・10・19労判1233号103頁）などがある。

本件でも問題となった返還免除特約付<sup>8</sup>の修学費用返還合意<sup>9</sup>である。このほか、(期間の定めのない)労働者に対して継続勤務を奨励する目的で使用者が支払う報酬について、一定期間内に辞職した場合に雇用開始時に支払われた契約締結金(サインングボーナス)を返還することを定める合意は、同条の違反により無効となる<sup>10</sup>。これに対し、継続勤務したことを条件に報酬を支払う旨の後払いの合意であれば、損害賠償などの債務による威嚇を通じての足止めとはいえないため、直ちには同条の違反にならない<sup>11</sup>。また、退職後の競業禁止特約との関係で同条が問題になった例もある<sup>12</sup>。なお、退職後の競業禁止義務違反に関し、一般的に損害(逸失利益)の立証が困難であると認識されているにもかかわらず、損害賠償の予定条項が置かれることがあまり見られないのは、同条が存在することに加えて、退職後の労働者による競業行為には退職金不支給条項で対処する手法が実務上確立している<sup>13</sup>ことが要因の1つであると推察さ

---

<sup>8</sup> 養成所授業料貸与金(月額1万円、総額12万円)の返還が、入社した場合に退職まで猶予されるに過ぎず、入社や一定期間の継続勤務を条件に返還義務を免除する特約を含むものではなかった事案で、労基法16条違反でない<sup>10</sup>と判断した河合楽器製作所事件・静岡地判昭和52・12・23労判295号60頁。

<sup>9</sup> 社外での研修や留学ではない、使用者による一般的な従業員教育の域を出ない指導についての講習手数料を支払う約定は、労基法16条違反の問題が生じる。サロン・ド・リリー事件・浦和地判昭和60・5・30労判489号85頁。

<sup>10</sup> 日本ポラロイド事件・東京地判平成15・3・31労判849号75頁。東箱根開発事件・東京高判昭和52・3・31判タ355号337頁も、実質的に賃金の一部である勤続手前貸金を勤続1年未満の退職者に支払わないまたは既払いのものを返還させる約定を労基法16条違反と判断した。

<sup>11</sup> アール企画事件・東京地判平成15・3・28労判850号48頁。

<sup>12</sup> 競業禁止義務違反に関連して損害賠償額の予定を行うことが労基法16条の趣旨に照らして無効であるとする例として、総合行政調査会地方人事調査書事件・東京地判昭和59・11・28労判459号75頁。同条には違反しないとする例として、トータルサービス事件・東京地判平成20・11・18労判980号56頁、富士薬品・八光薬品事件・大阪地判平成30・3・5裁判所ウェブサイト。違約金条項(民法420条3項参照)について特に労基法16条との関係を問題にしなかったヤマダ電機事件・東京地判平成19・4・24労判942号39頁、リーフラス事件・東京地判平成24年1月17日判例集未登載(LLEX/DB文献番号25491225)。

<sup>13</sup> 退職後の競業行為を退職金の不支給事由と定め、これに基づき退職金の全部または一部を不支給とすることは、同条には違反しないと解されている。三晃社事件・最二

れる。

### 3 修学費用返還合意の有効性

#### (1) 裁判例等の分析

##### ア 修学費用返還合意の法的性質と成立要件

これまでの裁判例において、修学費用返還合意が金銭消費貸借契約であることを前提に、使用者は、労働者に対し、消費貸借契約に基づく貸金返還請求権を訴訟物として、修学費用の返還を請求してきた。修学費用返還合意の労基法16条適合性に関する先駆的事例であるとされている長谷工コーポレーション事件（東京地判平成9・5・26労判717号14頁）は、社員留学制度に基づく学費等の支出および一定期間内に退職した場合の返還条項の法的性質につき、留学制度への応募そのものや留学先の選択が労働者の自由意思によること（後記①❶）、留学による経験や学位取得は労働者にとって、勤務を継続するか否かに関係なく、有益なものであること（後記①❷）を考慮し、当該留学の業務性を否定するとともに、金銭（留学費用）の返還約束および金銭の交付の事実があったことから、学費についての返還免除特約付の金銭消費貸借契約が成立したと判断した。そして、この金銭消費貸借契約が労働契約とは別の契約であることから、留学費用返還債務は、「労働契約の不履行」によって生じるものではなく、労基法16条に違反しない、と述べた。

これに対し、その後の裁判例は、消費貸借契約（民法587条）成立の要件事実が金銭の返還約束および金銭の交付（要物性）であるという理解<sup>14</sup>に沿って、金銭の返還約束および金銭の交付の事実があったことを理由に<sup>15</sup>、修学費用の免除条件付金銭消費貸借契約が成立したと判断した上で、当該修学の業務性については、労基法16条に違反するかどうかの判断において考慮する傾向にある。したがって、金銭消費貸借契約成立に関する使用者の請求原因事実の主張立証

---

小判昭和52年8月9日労経速958号25頁。

<sup>14</sup> 司法研修所『紛争類型別の要件事実—民事訴訟における攻撃防御の構造（3訂）』28頁（法曹会、2021年）。

<sup>15</sup> ただし、金銭の返還約束に加えて、金銭の交付の事実にも明確に触れたものは少数だと思われる。東亜交通事件第一審・大阪地判平成21・9・3労判994号41頁、医療法人杏祐会元看護師ほか事件・広島高判平成29・9・6労判1202号163頁。

としては、金銭の返還約束と金銭の交付で足り、修学に業務性がない（希薄である）ことまたはその評価根拠事実は不要である<sup>16</sup>。この金銭の返還約束は、個別の合意からではなく、就業規則の効力（労契法7条本文・10条本文）として労働契約の内容になった規程上の返還条項から、肯定された例もある<sup>17</sup>。なお、貸金返還（消費貸借契約の終了）の要件事実として、返還時期の合意がある場合、返還時期の合意および返還時期の到来が必要である<sup>18</sup>ことから、修学費用返還合意に基づいて返還を求めるには、上記に加えて、不確定期限（修学終了後の退職）の定めおよび当該期限の到来の主張立証も必要となると解される<sup>19</sup>。

返還すべき費用や範囲の不明確さに起因して金銭消費貸借契約の成立や内容が争点になることもある。これらは具体的な事案の下での金銭消費貸借契約をめぐる事実認定に関する問題であり、裁判例には、返還債務の免除基準に曖昧な点があるとしても「社会常識に照らしある程度の特定はできうる」として金銭消費貸借契約自体の成立を否定しなかったもの<sup>20</sup>や、住居確定前の宿泊費などをめぐって返還対象の定めが限定列举か例示列举かが争われたところ、一定の場合に留学費用の一切を返還する旨を説明していたことや全ての費目を誓約書に記載することが現実的でないことから、例示列举と解釈して留学費用全てについての金銭消費貸借契約の成立を認めたもの<sup>21</sup>、賃金に該当しうる渡航準備費や住居確定までの宿泊費などは含まれず、授業料および出願料に限定したものの<sup>22</sup>がある。

<sup>16</sup> 一方、長谷工コーポレーション事件・東京地判平成9・5・26労判717号14頁と同様の枠組みで判断したと思われる例として、東亜交通事件・大阪高判平成22・4・22労判1008号15頁。

<sup>17</sup> 新日本証券事件・東京地判平成10・9・25労判746号7頁、徳島健康生活協同組合事件・高松高判平成15・3・14労判849号90頁。この理解は、修学費用返還制度が「労働条件」（労契法7条本文・10条本文）に該当すると解する立場が前提となる。反対説として、山川隆一「労働契約法の制定一意義と課題」日本労働研究雑誌576号9頁（2008年）。

<sup>18</sup> 司法研修所・前掲注（14）28頁。

<sup>19</sup> 山川隆一「判批（徳島健康生活協同組合事件）」ジュリ1281号172頁（2004年）参照。

<sup>20</sup> 前掲注（16）・長谷工コーポレーション事件。明治生命保険（留学費用返還請求第2）事件・東京地判平成15・12・24労判881号88頁も、誓約書の文言が合理的に解釈できることから、金銭消費貸借契約の成立は否定しなかった。

<sup>21</sup> みずほ証券元従業員事件・東京地判令和3・2・10労判1246号82頁。

<sup>22</sup> 明治生命保険事件・東京地判平成16・1・26労判872号46頁。

## イ 修学費用返還合意と労基法16条との関係

修学費用返還合意と労基法16条との関係について、裁判例の多くは、修学費用返還合意に同条が適用されるという立場をとっている<sup>23</sup>。この見解は、修学終了後の一定期間勤務することが労働契約上の義務となり、その期間の満了前に退職することによるその不履行が同条にいう「労働契約的不履行」である、と解するものである<sup>24</sup>。その上で、同条の強行法規性から、合意や契約の名称・形式に関係なく、その実態に即して一定期間勤務する契約についての損害賠償額の予定または違約金の定めであるかどうかを判断すべきと説明する見解がある<sup>25</sup>。

その一方で、同条の「労働契約的不履行」とは期間途中の退職または労務不提供などの義務違反をいい、返還合意（金銭消費貸借契約）も「損害賠償額〔の〕予定」に当たらないと解し、修学費用返還合意に同条は適用されないという見解もある。これによれば、修学費用返還合意の有効性は、公序違反性の問題となるが、その判断に当たって労基法16条の趣旨も考慮要素となりうる<sup>26</sup>。また、修学費用返還合意が金銭消費貸借契約である場合（前記ア）については「労働契約的不履行」に関する同条を直接適用することを疑問視する見解もある。この立場は、（私法上の規定としての）同条の類推適用または公序違反の有無を問題とする<sup>27</sup>。裁判例にも、労基法16条そのものの適合性を問うのではなく、同条の「法意に反するものとして無効」としたものがある<sup>28</sup>。ただ、この見解も、修学費用返還合意が実質的にみて労働契約（一定期間勤務する義務）の不履行に対する賠償額の予定または違約金の定めと評価できるかにより、その有効性を判断する。なお、前記アの通り、前掲・長谷工コーポレーション事件は、修

<sup>23</sup> 野村証券事件・東京地判平成14・4・16労判827号40頁、前掲注（22）・明治生命保険事件、前掲注（15）・医療法人杏祐会元看護師ほか事件、前掲注（21）・みずほ証券元従業員事件など。

<sup>24</sup> 荒木・前掲注（3）79頁。

<sup>25</sup> 水町勇一郎『詳解 労働法（第2版）』269頁（東京大学出版会、2021年）。

<sup>26</sup> 下井隆史『労働基準法（第4版）』89頁（有斐閣、2007年）。なお、下井隆史『労働基準法（第5版）』99頁（有斐閣、2019年）ではやや異なる説明がなされている。

<sup>27</sup> 山川・前掲注（19）172-173頁。

<sup>28</sup> 和幸会事件・大阪地判平成14年11月1日労判840号32頁、医療法人杏祐会元看護師ほか事件第一審・山口地裁支部判平成29・3・24労判1202号169頁。

学費用返還合意が金銭消費貸借契約である場合には同条に違反しない（修学の業務性を契約の性質決定で考慮すると思われる）という立場である<sup>29</sup>。

以上のように、いずれの立場をとっても、修学費用返還合意は、当然に有効になるものではなく、労基法16条または同条の趣旨などに違反するかどうかが問題となる。この点につき、野村證券事件（東京地判平成14・4・16判判827号40頁）は、次のように判示している。すなわち、仮に免除条件を付した留学費用返還請求が「許されないとすれば企業としては多額の経費を支出することになる海外留学には消極的にならざるを得ない<sup>30</sup>。また、…海外留学は人材育成策という点で広い意味では業務に関連するとしても、労働者個人の利益となる部分が大いのであるから、その費用も必ずしも企業が負担しなければならないものではなく、むしろ労働者が負担すべきものと考えられる。他方、労働者としても一定の場合に費用の返還を求められることを認識した上で海外留学するか否かを任意に決定するのであれば、その際に一定期間勤務を継続することと費用を返還した上で転職することとの利害得失を総合的に考慮して判断することができるから、そのような意味では費用返還の合意が労働者の自由意思を不当に拘束するものとはいえない」。この判示のように、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と理解されている。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という趣旨だと思われる。

こうした背景から、裁判例は、修学費用返還合意の労基法16条の適合性につき、①修学が使用者の業務として行われたものであって、その費用が本来的に使用者の負担すべきものといえるかどうかを、次のような要素から判断して

---

<sup>29</sup> このほか、労基法16条の適合性の問題とはせずに、資格取得後の継続勤務の約定を紳士協定として法的拘束力を否定した武谷病院事件・東京地判平成7・12・26判判689号26頁や、賃金に該当する奨学金の返還合意を錯誤（民法95条）により無効とした東光会事件・さいたま地判平成14・3・27判判824号90頁もある。

<sup>30</sup> 大内伸哉「判批（長谷工コーポレーション事件）」ジュリ1130号135頁（1998年）、川田琢之「判批（長谷工コーポレーション事件）」菅野和夫・西谷敏・荒木尚志編『労働判例百選（第7版）』28頁（2002年）、土田道夫『労働契約法（第2版）』88頁（有斐閣、2016年）も参照。

いる。すなわち、①修学の実施や内容決定が、使用者の意向・命令などによるものか労働者の希望によるものか、②修学による習得内容が、使用者での業務との密接な関連性があるものか汎用的な有用性をもつものであるか、③修学の期間中の業務従事の有無、④修学制度の下での費用返還が、労働者との個別合意によるものか就業規則の効力として労働契約の内容になった規程によるものか、⑤修学の期間中に労働者に支払われる金銭が、賃金の性質を有するかどうか、という修学そのものに関する事情である。加えて、②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」<sup>31</sup>か否かという、当該合意がもつ退職の自由に対する制約的効果の観点から、①所定の勤続期間の長短、②返還すべき金額の多寡（その労働者の賃金額との対比において大きな負担となる返還額であるかどうか）、③帰任後の勤続年数に応じた減額措置の有無、などの帰任後の事情、さらに、③返還義務の具体的内容に関する修学前の労働者の認識内容や使用者からの説明の有無なども考慮されることがある。

先駆的事例である前掲・長谷工コーポレーション事件では、①当該留学の業務性の有無を、①および②の要素から判断した。その後の裁判例の具体的な判断としては、富士重工業事件（東京地判平成10・3・17労判734号15頁）は、研修への応募は労働者の意思によるものだったが、研修先は使用者の関連企業でもあり、使用者が派遣先として定めたこと（①①）、海外企業研修員派遣制度が、使用者の関連企業での業務従事を通じて使用者の業務遂行に役立つ語学力や海外での業務遂行能力を向上させる「社員教育の一態様」であること（①②）、研修期間中も使用者の業務に従事していたこと（①③）から、その派遣費用は使用者が負担すべきものとして、返還合意は労基法16条に違反し無効と判断した。なお、債務免除に帰任後5年間の勤務を要する点については、特に期間の長短（②①）の評価はなかった。新日本証券事件（東京地判平成10・9・25労判746号7頁）は、留学の決定後は、使用者が、その業務に関連する学科を専攻するように定め、留学期間中の待遇を勤務している場合に準拠し、留学派遣の業務命令を発していること（①①）や、帰国後も留学中に習得した知識を活用する業

<sup>31</sup> 前掲注(23)・野村證券事件、コンドル馬込交通事件・東京地判平成20・6・4労判973号67頁、前掲注(21)・みずほ証券元従業員事件。前掲注(8)・河合楽器製作所事件も参照。

務に従事したこと(①②)、返還制度が個別合意ではなく就業規則の効力に基づくものであったこと(①④)から、返還制度につき、業務性を肯定し、労基法16条に違反して無効だと判断した。同事件判決でも、帰任後5年間の勤務について期間の長短(②①)の評価はなかった。

前掲・野村證券事件は、留学は、形式的に業務命令によるものであったとしても、労働者個人の強い意向によるものであり、留学中の科目選択や生活が労働者の自由に任せられていたこと(①①)、それにより獲得した経験や資格により労働者は転職が容易になったこと(①②)から、業務性を否定し、帰任後5年間という債務免除までの勤務期間(②①)も考慮して労基法16条に違反しないと判断した。これと概ね同様に、明治生命保険事件(東京地判平成16・1・26判別872号46頁)も、留学は、その業務命令が発せられるものの、労働者本人の意思に反して派遣されることはなく、留学中、毎月簡単な報告書の提出が義務づけられていたが、留学先は、一定範囲に制限されるが労働者が自由に選択でき、そこでの科目選択も自由であったこと(①①)、履修内容には使用者の業務に直接には関連しないものも含まれ、汎用的なもので、それにより獲得した経験・資格は使用者以外でも通用するものであったこと(①②)から、業務性を否定した。もっとも、帰任後5年間の債務免除までの勤務期間については、長短(②①)の評価は特になかった。みずほ証券元従業員事件(東京地判令和3・2・10判別1246号82頁)でも、ほぼ同様の判断がなされており、同事件でも、労働者は留学期間中に報告や届出を求められていたところ、それらは使用者の業務に直接関係なく、使用者の人事管理上の目的に基づくものだったため、業務性を肯定する事情として重視されなかった。また、帰任後の配置が取得資格を前提としたものではなかったこと(①②)も指摘されている。加えて、帰任後5年間という債務免除までの勤務期間(②①)を「不当に長いとまではいえない」と評価した。

大成建設事件(東京地判令和4・4・20判例集未登載(LEX/DB文献番号25592956))は、社外研修としての留学は、応募・辞退は任意と定められており、労働者が自らの意思で参加し、研修機関や研修テーマ、履修科目も選定したことや、延長に難色を示していた上長との調整を経て研修期間を延長したこと(①①)、履修科目に汎用性が高いものが多く含まれていたこと(①②)に加え、帰任後5年間という債務免除までの勤務期間が「不当に長いとまではいえない」こと(②①)、貸与金返済額が労働者の収入額に照らして不当に高額とまでは

いえないこと(②②)から、労基法16条に違反しないと判断した<sup>32</sup>。

以上のような外国での研修や留学は、その費用が高額に上り、選抜された幹部候補職員を対象にする傾向があるが、そのような修学のみならず、業務に関わる資格取得課程やセミナー受講などについての費用返還合意でも、労基法16条適合性は同様に問題になりうる。コンドル馬込交通事件(東京地判平成20・6・4労判973号67頁)は、普通第二種免許は、業務に不可欠な資格であるが、労働者にとって退職しても利用できる個人的利益があり(①②)、本来労働者が負担すべきものであることに加え、返還すべき金額も少額(②②)で、債務免除までの勤務期間が2年であった(②①)ことから、労基法16条に違反しないと判断した。同様に、東亜交通事件(大阪高判平成22・4・22労判1008号15頁)も、費用の一部につき、自動車教習の受講が、労働者の自由意思に委ねられていて指揮命令下でない(①①)ため、業務とはいえず、普通第二種免許取得は労働者の利益になる(①②)もので、本来労働者が負担すべき費用であり、質金的性格をもつものではない(①⑤)、と述べた。

一方、医療法人杏祐会元看護師ほか事件(広島高判平成29・9・6労判1202号163頁)は、看護学校進学は、業務命令ではない(①①)が、使用者における資格者確保のための養成の一環であり、使用者の業務に直結するものであること(①②)、貸付金の実質が賃金の補充であること(①⑤)、貸付規定の内容を労働者が認識したのが退職の意思表示時点で、労働者にとって貸付の返還・免除条件が明確でなかったこと(③)、帰任後6年間という債務免除までの勤務期間は、労基法14条が定める3年間の2倍であり、同条の趣旨からも逸脱した<sup>33</sup>

<sup>32</sup> さらに、同事件判決は、研修費用返還合意(金銭消費貸借契約)に基づく貸金返還債権および利息債権と労働者が使用者に対して有する債権とを相殺する合意相殺につき、日新製鉄事件(最二小判平成2・11・26民集44巻8号1085頁)が示した枠組みの下で、労基法24条1項本文に違反せず有効であると判断した。その理由として、相殺合意の内容の簡明さや、労働者が十分な情報提供を受けたこと、労働者が貸与金や相殺に異議を述べずに誓約書(金銭消費貸借契約書)に署名押印したことのほか、労働者が自らの意思で応募し、研修機関などを選定したことや、研修内容が使用者以外での勤務にも通用する知識などの獲得に寄与したこと、返還免除特約があることも挙げた。合意相殺にかかる労働者側の債務が労働者自身の利益になったものであることが考慮されたものと考えられる。

<sup>33</sup> 学説にも、労基法14条1項が労働契約の期間の上限を原則として3年(5年とする

著しい長期間であり<sup>34</sup> (②①)、帰任後の勤続年数に応じた減額措置も全くなく (②③)、返還金額が、修学時点での労働者の基本給の約10倍の金額であった (②②) ため、貸付規定による退職の自由への制限が目的達成手段として均衡を著しく欠いて不合理であることから、労基法16条に違反して無効だと判断した。

ダイレックス事件 (長崎地判令和3・2・26労判1241号16頁) も、同様の要素を挙げており、セミナー受講は、労働時間であり (①①)、その受講料は本来的に使用者が負担すべきものであって、内容も汎用性がなく (①②)、退職の自由を制限していること、その具体的金額は、事前に知らされていなかった (労働者が負担金額を使用者に確認することは、退職の意思を表明することに等しく、事実上は困難である、と指摘している。) こと (③)、労働者の給与額と比較して少額でなかったこと (②②) から、労基法16条に違反し無効と判断した。

以上の裁判例から、修学費用返還合意の労基法16条適合性の判断に当たっては、②修学内容の使用者の業務との密接関連性の有無を中心として、①修学の業務性を支える事情の有無が重視されていることが窺われる。これは、修学費用返還合意の労基法16条適合性は、まずは、労働者に対する拘束・足止めの強度 (②の各要素) よりも、その拘束・足止めの前提となる不当な債務負担が存在するかどうかという意味で、当該修学に関する当事者間のあるべき費用負担が問題である、と整理されたためだと考えることができる。そして、使用者が、その円滑な事業運営につながる労働者の能力開発のために修学の機会を提供している以上、その修学の業務性が皆無であるということは想定しがたい<sup>35</sup>。したがって、この業務性には強弱があることが各裁判例のルール的前提であり<sup>36</sup>、修学の業務性が強い (修学費用を使用者が負担すべき) 場合は、労基法16条違反が成立しやすくなる反面、業務性が弱い (修学費用を労働者が負担すべき) 場合は、同条違反が否定されやすくなる。なお、要件事実論的には、労働

---

例外がある。) に制限していることを考慮し、免除条件としての帰任後の勤務期間は3年以内を基本とすべきとする見解がある。西谷敏『労働法 (第3版)』94頁 (日本評論社、2020年)。前掲注 (8)・河合楽器製作所事件も参照。

<sup>34</sup> 前掲注 (28)・同事件第一審は、この勤務期間につき、労基法14条に触れずに「相当長期間」と評価した。

<sup>35</sup> 龔敏「損害賠償予定の禁止と研修費用の返還請求」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』45頁 (有斐閣、2014年)、土田・前掲注 (30) 88頁、西谷・前掲注 (33) 93頁。

<sup>36</sup> 川田・前掲注 (30) 29頁も参照。

者が業務性を基礎づける事情などの同条違反（修学費用返還合意が実質的に労働契約の不履行について違約金を定め、または賠償額を予定したものであること）の評価根拠事実を、使用者が業務性を否定する事情などの同条違反の評価障害事実を、それぞれ主張立証すべきであると整理できよう。さらに、請求原因において被告たる労働者と原告たる使用者との間の労働契約の存在が摘示されていない場合、労基法16条が適用されるために労働契約の存在の主張立証が必要となる<sup>37</sup>。

返還すべき金額の多寡（②②）や帰任後の勤続年数に応じた減額措置の有無（②③）を修学費用返還合意の有効性判断において考慮する裁判例もある一方で、①の各要素から合意が有効であるとしても、留学費用の多額に及ぶ可能性や帰任後の一定期間の勤続実績などを考慮し、使用者の返還請求権の行使が信義則（民法1条2項、労契法3条4項）や権利濫用法理（民法1条3項、労契法3条5項）によって制限ないし限定される可能性を指摘する裁判例もある<sup>38</sup>。この考え方によれば、これらの法理による貸金返還請求の制限は、修学費用返還合意に基づく貸金返還債権が存在すること、すなわち当該合意が労基法16条に違反せず有効であることを前提としているため（また、権利を部分的に制限するものであれば一部抗弁となるため）、同条違反の抗弁との関係では予備的抗弁として位置づけられる。

以上の裁判例の傾向に加え、業務性の程度に強弱がある（裏を返せば、労働者個人の利益にも大小がある）ことも踏まえ、学説には、労働契約とは別個の金銭消費貸借契約の締結（①④と関わる）、返還制度の内容の明確化・説明（③と関わる）、労働者の自由意思の担保（①①と関わる）、修学終了後の勤続期間の相当性（②①と関わる）を返還合意の有効要件とし、①②の要素を考慮しないという見解がある<sup>39</sup>。また、企業における修学制度の設計上、全額についての返還義務の有無のみが問題となることが少なくないが、そのような all or

<sup>37</sup> 一方、金銭（修学費用）の返還約束が規程などによって根拠づけられている場合は、労働契約の存在は請求原因において摘示される必要があると思われる（労契法7条本文・10条本文）。山川・前掲注（19）172頁参照。

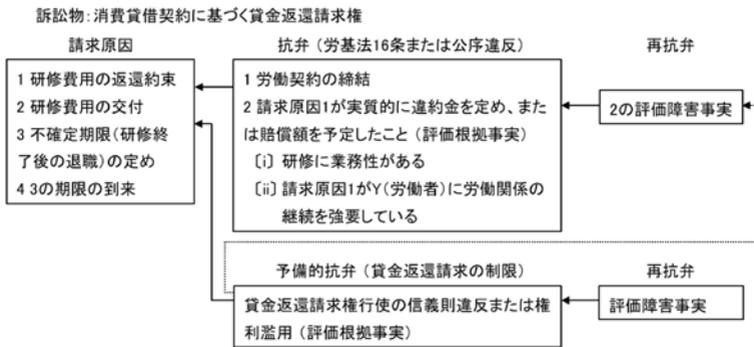
<sup>38</sup> 前掲注（16）・長谷工コーポレーション事件、前掲注（23）・野村證券事件、INPEX事件・東京地判令和4・3・10判例集未掲載（LEX/DB 文献番号25605063）。

<sup>39</sup> 土田・前掲注（30）88頁。

nothing の枠組みよりも、帰任後の在職期間に応じて償還額を減額させる「国家公務員の留学費用の償還に関する法律」(償還法) 3条1項2号のように、業務性の程度と労働者のキャリア形成上のメリットとの両面を考慮した合理的な返還方法を模索すべきである、という指摘もある<sup>40</sup>。帰任後の一定期間の勤続などを考慮し、信義則などに基づいて返還請求権を限定する立場は、この指摘と親和的であるように思われる。

以上で検討してきた裁判例の理解を前提にすると、研修費用の返還を求める訴訟におけるブロックダイアグラムは、下記の図のように整理できる<sup>41</sup>(弁済や消滅時効のような金銭消費貸借契約に対する一般的な抗弁については省略する)。

【図 研修費用返還合意に基づく研修費用返還請求の要件事実】



## (2) 本判決の検討

本判決は、消費貸借契約に基づく貸金返還請求権を訴訟物として(事案の概要3)、まず、請求原因として、本件研修費用の返還義務と復帰後60か月間の勤務という免除条件を定めた本件各誓約書による金銭の返還約束および本件研修費用の支出による金銭の交付から、免除条件付の金銭消費貸借契約の成立を認め、消費貸借契約の成立を否定するほど不特定・不明確でもないと述べた(判

<sup>40</sup> 荒木・前掲注(3)80頁。

<sup>41</sup> 山川・前掲注(19)172頁および吉田哲郎「判批(野村證券事件)」季労204号244頁(2004年)も参照。

旨1)。これは、前記(1)アで述べたこれまでの裁判例に沿った判断という意味では妥当である。

その上で、本件消費貸借契約が労基法16条に適合するかどうかを被告たる労働者の抗弁として位置づけた。本判決は、XYに労基法16条が適用されることを確認し、同条に違反するかどうかにつき、本件消費貸借「契約の前提となる本件研修制度の実態等を考慮し、〔i〕本件研修が業務性を有しその費用をXが負担すべきものであるか、〔ii〕本件消費貸借契約に係る合意が労働者であるY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か否かといった実質的な見地から個別、具体的に判断」する、という判断枠組みを示した(判旨2(1))。

その具体的な判断としては、本件研修への参加は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・延長されてはいる(前掲・大成建設事件と類似している。)が、この点は重視せず、その研修先および研修内容の決定・調整をXが主導的に行った点を重視している(①①、判旨2(2)ア)。次に、本件研修の実態が、本件研修開始前から語学力や海外経験のあったY個人の能力向上のためだけでなく、研修先の取組みの習得および研修先との人的関係の形成を、Yを通じて行うことにより、Xの組織的実質目的を実現するためのものでもあった点を指摘している(①②、判旨2(2)イ)。さらに、本件研修期間中にYが自発的に、またはXやこれを所管する経産省、厚労省、環境省の職員の求めに応じて行った調査研究結果の報告が、Xの化審法改正などの業務に資するものであったこと(Yは、経産省からの調査依頼に対応するよう指示も受けていた。判旨2(4))や、Xが行う同業務について研修期間中に大規模会議で報告するなどしたことから、本件研修はXの職員としての業務性も大きいと指摘した(①③、判旨2(2)ウ)。そして、Yが研修先で従事したほかの様々な業務もXでの業務と密接に関わるものであって、汎用性に欠けるものだった(①④、判旨2(2)エ)。以上のような事情から、本件研修の①業務性が強いと評価したものと思われる。

一方、復帰後の5年間の勤続という免除条件(②①)については、当事者間にその評価の争いはあったものの、本判決は、その期間の長短に関する評価は行っていない。また、Xが、誓約書には定められていなかったが、償還法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終了後の在職期間45か月分を控除した点(②③)についても、特に考慮されておらず、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。これらの点については、本件研修の①業務性が強かったことから労基法16条違反が基礎づけられたため、考慮されなかったと考えることができる。

このように本判決は、①業務性の判断に関し、前記(1)イで述べた、これまでの裁判例において特に重視されてきた要素を中心に考慮したものであり、判断枠組み(判旨2(1))のうち、「〔ii〕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か否か」の位置づけや内容がなお不明確ではあるが、修学費用返還合意に関する判断として、これまでの裁判例に沿っているという意味では、概ね妥当といえる。

加えて、本件事案の特徴として、Yが研修期間中に業務そのものとも評価できる活動に従事している(①③。判旨2(3)も、Xらにとっての「本来業務にほかならない」と述べている。)ことも重要な点だと思われる。この点は、労働者が通常の研修員とは異なる立場で派遣され、使用者の指示を受けて本来の研修以外にも研修先の経営内容の調査・報告や、使用者の業務を行っていた前掲・富士重工業事件と類似している。本判決の労基法16条適合性の判断では触れられていないが、本件では、本件研修期間中にP1所長らが行ったYの人事評価において研修先からのYの報告内容を評価するコメントの付記があった事実も認定されており、Yが行った報告は、単なる人事管理上の目的に基づく報告(前掲・みずほ証券元従業員事件)とは業務性の程度が大きく異なる。その意味では、本件研修は、単なる研修というよりも実態は出向に近いともいえそうなものだった<sup>42</sup>。

そのように考えると、例えば、本件研修費用の支出の実質的な趣旨は、Yへの貸付けではなく、Yの賃金そのものだったなどとして(ただし、事実認定において本件研修費用は「(内訳略)」と述べられているため、本件でそのように評価できるかは不明である。)、金銭消費貸借契約の成立自体が否定されるという判断もありうると思われる。前記(1)アで述べた裁判例の流れから、前掲・長谷工コーポレーション事件は、一見すると修学費用返還合意に基づく費用返還請求に関する過渡的な法律構成だったとも思われるが、契約の性質決定におい

---

<sup>42</sup> 労基法16条違反とされた修学費用返還合意の事例の中には、判例研究において、その合意にかかる修学の実態が出向だったと指摘されたものもある。山川・前掲注(19)173頁、香川孝三「判批(富士重工業事件)」ジュリ1147号134頁(1998年)。

て修学の業務性を考慮した同事件判決は、修学に業務性がある（修学の業務性が強い場合は費用返還合意を労基法16条違反とする見解を前提にすれば、単に修学の業務性が強いことにとどまらず、修学が純然たる業務である）場合は、金銭交付の趣旨が異なるという意味で金銭消費貸借契約の成立を否定するもの（すなわち、金銭の返還約束の否認）として位置づけることも可能だろう。同事件判決と同様の枠組みで判断したと思われる前掲・東亜交通事件も、賃金的性格を有する費目と有しない費目のうち、後者についてのみ、金銭消費貸借契約の成立を認めた上で、金銭消費貸借契約であることから労基法16条に違反しないと判断した。一方、前者の費目については、金銭消費貸借契約の対象に含めず、労基法16条違反の問題にも触れなかった。

現在では、労基法16条が伝統的意義を超えた幅広い機能を営んでいる（前記2）が、修学費用返還合意に同条を（直接）適用することが同条の枠組みの限界を超える<sup>43</sup>という考え方を進めれば、前掲・長谷工コーポレーション事件のように、修学の業務性は契約の性質決定に関わるという立論もありうる。修学における業務性の強弱の判断が、修学費用の本来的な負担者を判別するために行われるものだとすれば、それをより直截に金銭交付（費用支出）の趣旨の問題と位置づけ、労基法16条適合性の問題にする必要はないと考えることもできる。このように考えたとしても、結論や立証すべき事実にあまり大きな違いは現れないと思われる。すなわち、労働者は、（労基法16条が適用されると解する立場の下では、抗弁として、労働契約締結の事実と修学が業務であることなどの同条違反の評価根拠事実を主張立証することになるのに対し、）否認の理由（民訴規則79条3項参照）として、金銭の交付が、消費貸借契約（金銭の返還約束）ではなく、労働契約に基づくものであると主張する（修学が業務でないことは、消費貸借契約の存在を推認させる間接事実となる。）ことになろう。また、修学に業務性がない（または希薄である）ことから金銭交付の趣旨が貸金だった場合も、修学費用が高額に及ぶときや帰任後相当期間にわたって勤務を継続したときには、貸金返還請求権の行使が、労働契約上の信義則や権利濫用によって制限されうるだろう（同事件判決もそのように読むことができる。）。

\* 本稿は、日本学術振興会科学研究費助成事業・基盤研究（C）「雇用終了後の

<sup>43</sup> 前掲注（26）の下井説や前掲注（27）の山川説参照。

競業避止義務の実現手段に関する比較法的展開」(課題番号：22K01197)による成果の一部である。