

経済情報コンダクター

# 月刊 東海財界

TOKAI ZAIKAI

Monthly Report



愛知県弁護士会会長 伊藤倫文

「法的サービスを行き渡らせたい」

ZERO Strength & Conditioning Lab 代表 濱口由美子  
理学療法士の資格取得者がスタッフ個別のニーズに合わせた指導

「建築界のノーベル賞」受賞者  
「市民不在」は日本社会の象徴か

現場の声を聞き、ブランド力を強化



創ヶ峰の首相、焦点は衆院トリブル補選  
結果次第で政局激化、政界再編も?  
インバウンド外国人観光客は円安の恩恵に満喫  
アウトバウンド日本人には逆風  
政党的理念はどこに  
派閥は結束を固めるほど、利権に走る  
名古屋タイムズに刻まれた  
世界的漫画家鳥山明の素顔  
危ない好循環  
人手・価格軒嫁難の「運輸・倉庫」など

愛知学院大学 木村 文輝学長

名古屋建設業協会が能登半島地震で支援活動

社会貢献活動の経験が精力的な復旧活動に

2024  
5月号  
(25日発行)

# 片岡憲明弁護士の法律相談事務所



片岡 憲明（かたおか のりあき）1977年生まれ。2001年東京大学法学部卒業。同年司法試験合格。03年弁護士登録。寺澤綜合法律事務所入所。07年片岡法律事務所入所。23年7月より同事務所代表弁護士。  
＜弁護士法人片岡法律事務所＞名古屋市中区丸の内2丁目19番25号MS桜通7、8階 ☎ 052-231-1706

## 人材確保策 違法？合法？

### 【質問】

当社では優秀な人材を確保し、なるべく退職しないようするため、色々な制度を検討しております。例えば、

- ①海外（国内）留学費用を当社が立て替え、留学後一定期間当社に勤めたら、留学費用を免除するという制度
- ②賞与の支給の際に、支給日から3か月以内に退職する予定がないことを支給の条件とする制度
- ③入社時にまとまった金額を支払い、一定期間内に退職しなければ返還を求める制度、などです。

制度に問題がないか、問題があるとしたら解消策がないか、教えて下さい。

### 【回答】

#### 1. 退職の自由を奪うのは問題です

人材を確保するため、各社では様々な従業員の引き留め策が検討されています。

ですが、労働者の退職の自由を奪うような制度は、労働基準法16条の趣旨から無効となる可能性があります。

労働基準法16条は、「使用者は、労働契約の不履行について、違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と規定しており、金銭によって労働者の退職の自由を実質的に制限する足止め策を禁止する趣旨の条文です。

このように、労働者に先行して経済的利益を与え、約束の期間働かないと利益の返還を求める制度は、労働者の退職の自由を奪うので、労働基準法16条に反し、無効になる可能性があるのです。

#### 2. 判決例ではどうなっているか

裁判例を見ると、①（留学制度）③（入社時支給）

の制度について、労基法16条に反して無効としている例が多数あります。

他方、少数ですが、退職の自由を不当に制限しないとして、労基法16条に反しないとしている裁判例もあります。

労基法16条に反しないとされた事案では、②留学・研修に行くことが労働者の自由な意思に委ねられている ①留学・研修内容が会社業務と関連性が無い ②労働者個人にとっての有用性がある ③会社に拘束される期間が短い ④返還金額が小さい 等の事情から、退職の自由を不当に制限するものではないとされています。

#### 3. 問題点を解消するために

労基法16条に反しないとされた裁判例を踏まえ、問題点を解消する方法を考えてみます。

まず、どの制度であれ ⑦応募が労働者本人の自発に委ねられている ①会社業務と関連のない内容の選択が許されている ②労働者の汎用的な技能の向上につながる ③長期の在籍を求める ④費用の一部返還に止める等の考慮がされたら、労基法16条違反のおそれは減るでしょう。

ただ、②（賞与返還）のように、賞与を受け取った労働者がその後3か月間退職できなくなるような制度は、労基法16条の趣旨に反し、有効とする余地は無いと思われます。

また、③（入社時支給）は、各種文献を見ても、有効としている裁判例が見当たりませんでした。よって、上記のような考慮があっても無効となる可能性が高いです。

以上、先に労働者に利益を与えて退職を回避するのは大変難しい、ということをご理解頂きたいです。