

また、損害賠償責任を制限する際の考慮要素については、上記茨石事件が判示した要素は羅列的に過ぎ、労働契約が多様化している現在においてこれを立法化することは適当でないとの意見があった。

## (2) 留学・研修費用の返還

使用者が労働者の留学・研修費用を負担し、これを金銭消費貸借契約として、留学・研修の修了後一定期間内に当該労働者が退職した場合に、使用者が当該労働者に対してその費用の返還を請求することがある。海外留学制度を設けている企業のうち、早期退職者から費用の返還を求めている企業は40.9%であり、そのうち88.9%が留学後5年以内に退職した労働者を対象に返還を求めている（平成17年厚生労働省労働基準局監督課調べ）。その際、これが労働基準法第16条の禁止する違約金の定めにあたらないかが問題となる。

これについては、留学・研修の成果は労働者本人の利益ともなり、企業が留学・研修制度を設ける意欲を阻害しないように措置する必要があるので、労働基準法第16条の規制とは区別して考えるべきであるとの意見があった。一方、このような契約は、労働基準法第16条違反ではないにしても、その精神とは矛盾するとの考え方もあるのではないかとの意見があった。

また、例えば、金銭消費貸借契約自体は有効としつつ、退職時に労働者が返還すべき費用の額の上限について、留学・研修後の経過年数に応じてこれを制限することが考えられるとの意見があった。

そこで、労働基準法第16条の趣旨に留意しつつ、企業が留学・研修制度を設ける意欲を阻害しないよう、業務とは明確に区別された留学・研修費用に係る金銭消費貸借契約は、労働基準法第16条の禁止する違約金の定めにあたらないことを明らかにすることが適当である。

ここで、金銭消費貸借は違約金の定めとは異なるはずであり、労働基準法第16条違反にあたらない場合を「業務とは明確に区別された」留学・研修費用に限る必要はないとの指摘も考えられる。しかし、業務遂行に必要で本来的に使用者が負担すべき費用を使用者が支払ったことで金銭消費貸借が成立することはあり得ず、退職する労働者にその費用の返還を請求することは、金銭消費貸借に名を借りた労働契約の不履行を理由とする違約金の定めであって、労働基準法第16条に違反する。

このため、「業務とは明確に区別された」との要件は必要である。その判断に当たっては、留学・研修への参加が労働者の自発的な意思に基づくものであること、留学・研修期間中は基本的に業務上の指揮命令を受けないこと、留学・研修の内容が今後継続して勤務するに当たって不可欠なものでないこと等を基準とし、これを労働基準法第16条の解釈で示すことが適当である。