

また、上記のとおり使用者は、留学・研修後一定期間以上の勤務を費用の返還を免除する条件とすることがある。このような場合に、民法第 626 条との均衡を考慮して当該期間を 5 年以内に限ることが考えられる一方、労働基準法において契約期間の上限は原則 3 年とされていることから、留学・研修費用の返還を免除する条件とする勤務期間も 3 年までとすべきではないかとの指摘もあり得る。

留学・研修後の勤続によって労働者の留学・研修の成果は使用者に一部還元されることや、返還免除の条件となる期間中は労働者が退職しにくく感じることも事実であることから、あまりに長い期間を返還免除の条件とすることは適当ではない。もっとも、本来労働者が負担すべきであった費用を返還すれば退職できる期間と、労働基準法第 14 条の定める契約期間とは趣旨が異なる。むしろ、企業の実態を見る必要があるが、実際にも返還を免除する条件とする期間を 5 年としている企業が多い。これらを踏まえ、留学・研修後一定期間以上の勤務を費用の返還を免除する条件とする場合には、当該期間は 5 年以内に限ることとし、5 年を超える期間が定められた場合には 5 年とみなすこととすることが適当である。

また、留学・研修を終えた労働者は、その後の勤続に応じてその成果を企業に還元しており、5 年間は費用の全額を返還しなければならないとすることはおかしいのではないかとの指摘もあり得る。留学・研修後の勤続年数に応じて返還額を逡減させることは、労働者の立場からは望ましい。しかし、実態として 5 年間継続勤務するまでは全額の返還を求めている企業が多いこと、そもそも業務とは明確に区別された留学・研修についての費用であって、成果は企業に一部還元されてはいるものの勤務に不可欠ではないこと、また、労働者自身が留学・研修の利益を受けていること等から、5 年間は経過するまでは費用全額の返還を認めて差し支えなく、これによって労働者が大きな不利益を被るとは考えられない。

第 4 労働関係の終了

1 解雇

(1) 解雇権濫用法理について

労働基準法第 18 条の 2 として法制化された解雇権濫用法理については、予測可能性を高める観点から要件をより具体化すべきであるとの意見が出された。また逆に、解雇事案は多様でかつ複雑な事実関係に基づいている場合が多く、解雇権の濫用についての裁判例は、各事案ごとの個別判断事例であるから、法律による解雇要件の具体化は適当でないとの指摘もある。