

研修後、すぐに退職した社員から研修費を取ることができるのか？



私が以前に人事担当者をしてきたとき、今頃の時期に悩んでいたことがあります。それは、新入社員の退職です。ちょうど研修も終わり「いざ本番！」というときに退職されてしまうのは、人事担当者としては、非常に頭の痛い問題でした。もしかしたらみなさんの中にも同じような悩みを抱えている人がいるのではないのでしょうか。

経営者の中には「研修にいくらかかっているかと思っているんだ！」と、憤慨される人もいるかも知れません。これは、研修にかかる新入社員の交通費や宿泊費などの経費管理までしていた私にとってはリアルにその金額もわかるだけに気持ちは痛いほどわかります。そして、この問題は現在も社労士としてご相談をいただくことの多い内容でもあります。

では、どうしたら良いのか？

私が人事担当のとき営業部から提案された中に「すぐに退職した社員から研修費を徴収したらどうか」という案がありました。

入社ときに「研修後、1年以内に退職したら研修費を支払います」という書類を本人に書かせてはどうかというのです。

(今も、顧問先から同じようなお話をいただくことがあります)

では、果たしてこれは法律的に可能なのでしょうか？それについて裁判があります。

ある美容院で、美容師見習いとして働いていた人が、半年で退職をしました。この人は入社ときに「(早期退職など)会社に迷惑をかけた場合、一ヶ月につき講習手数料として4万円を支払います」という契約を、その美容院としていました。そこで、その美容院は研修に対する講習手数料として30万円を請求したのです。

では、この裁判はどうなったか？美容院が負けました。その理由は、以下の2点です。

- (講習手数料を支払うという)契約は退職の自由を奪うことになるので無効
- この研修の内容は、会社としては当然に行うべきことであり、その費用を本人に負担させるべき合理的な理由がない

これは、別の美容院の裁判や医療法人の裁判でも同じような判断がされています。

いかがでしょうか？「すぐに退職した社員から研修費を徴収したらどうか」という考えは、気持ちとしてはわかります。ただそれが、「そうす

ずれば退職が減るのでは」「かかった経費を少しでも回収したい」という目的であれば、別の方法で行うしありません。特に「退職防止」であればもし仮に早期退職した場合に研修費を取ることも法律で認められていたとしても改善することは難しいでしょう。なぜなら、退職の本当の理由の解決にはなっていないからです。

縛りを作って、仕事を続けさせることを考える前に、その本当の理由を解決するために何ができるかを考えることが大切なのではないでしょうか。

※今回の裁判例とは逆に、海外留学費の返還が認められたケースもあります。それは、その留学が業務と関係が無く社員個人のメリットが大きいため本来はその費用は会社が負担すべきものではない、などの理由からです。詳細はまた別の機会に。

※当コラムはわかりやすさを最優先しています。そのため法律の一部の例外は省略している場合があります。ご不明な点はこちらにご相談ください。

WORK HOUR 特定社会保険労務士 小林一石

NEWS 「あなたの就活に点数をつけると？」マイナビ

マイナビが2017年卒業予定の学生を対象として「就活自己採点調査」を実施しました。ここまでの就職活動について、学生に100点満点で自己採点してもらったそうです。気になるその点数は平均で「71.4点」企業の採用が増えて、売手市場だったのも影響しているのでしょうか。

NEWS 「おうちクラブ」建設業と女性を吉本が橋渡し

国土交通省は建設業で活躍する女性を増やすため、吉本興業と組んでイメージアップ作戦に乗り出しました。「おかずクラブ」を起用して建設業の魅力伝える「おうちクラブ」を結成したり、建設現場の作業を経験してもらったりするそうです。建設業のイメージアップなるか。

Bグルメ BASSO ドリルマン



椎名町駅より
徒歩5分
定休：月曜

食べログ
3.61 ★★★

以前から名前をよく雑誌などで見かけていて、非常に気になっていたお店です。日曜の午後に行ったのですが、すごい行列でした。並んだかいのある素晴らしい味でした。再訪決定です。