

① 資格取得後に退職した社員への費用請求 ② 月給制労働者が欠勤した際の賃金控除

問① 当社では、フオークリフト等の有資格者の取得を奨励し、取得に必

答① 労働基準法16条では、『使用者は、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をしてはならない』と規定し、労働契約期間の途中で労働者が退職する等労働契約の不履行の場合に、一定額の違約金を定めたり、損害賠償の支払いを予定することは、労働を強制し、労働者を不当に拘束するため、こうした制度を禁止しています。



要な費用を全額負担していますが、今般、資格を取得した直後に退職した社員がいました。そこで、今後は、資格取得後3年以内に退職する場合には、資格取得の費用を社員に支払わせる旨の制度にしようと思いますが、問題はありますか。

御社が検討している制度は、資格取得を奨励し、その費用を御社が負担し、3年間働かない場合は損害賠償として同費用を支払わせるということです。から、同条で禁止している損害賠償予定の契約と考えられます。

しかし、御社の考えは理解できませんので、適法に行うための方法をご説明します。判例（大阪高裁昭43・2・28藤野金属工業事件、東京地裁平9・5・26長谷工コーポレーション事件等）を整理しますと、①労働者の自由意思で資格を取得するもので業務命令に基づくものではないこと、②費用が合理的な実費であること、③その費用が会社の立替金と解されること、④返還免除に要する勤務期間が短期間であること、⑤労働者に対して雇用関係の継続を不当に強要するものではないことがポイントになります。

ですから、御社が資格取得を労働者に強制せず、労働者が自分の意思で取得を申し出て、資格取得費用を労働義務に関係ない貸借契約で会社が貸し付け、一定期間労働した場合には返還を免除する契約であれば、適法な制度となります。

なお、資格取得費用の

貸借契約は書面で締結しておくことが必要ですし、同費用の返還を免除する労働期間を何年とするかは費用の額にもよりますが、あまり長いと拘束性が強くなりますので、ご留意ください。

日以上の月では、1、2日労働しても賃金が0となり問題があります。ここで、月給者の欠勤控除に関する労働基準法の規定はありませんが、賃金に関して二つの算定方法があります。

問② 当社の社員は月給制で、欠勤1日について1年平均の1ヵ月稼働日数(21日)で除した金額を控除していますが、今月は、お盆休みがあるため稼働日が16日しかなく、全稼働日に欠勤しても5日分の賃金を支払うことになりました。このような不合理がない良い控除方法はありますか。

まず、労働基準法施行規則(以下「則」と略します)19条1項4号では、割増賃金の算定方法について、月給額を1年間にわたる1ヵ月の平均所定労働時間数で除した金額と規定しており、この額に1日の労働時間数を乗じた金額を欠勤控除額とすればよいのですが、前述の問題が生じるため好ましくありません。

次に、則25条1項4号では、年次有給休暇取得時の賃金の算定について、月給額をその月の所定労働日数で除した金額と規定しており、月々の単価が異なるため計算が面倒になります。この額を1日の欠勤控除額にすれば前述の不合理は起きませんので、お勧めです。