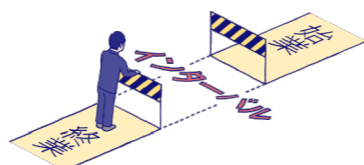




トピックス

「 休息时间「11時間以上」を努力義務へ 運輸業界のインターバル制度 」

運輸業界（バス、タクシー、トラック等）の運転手を対象に休息時間を11時間以上とする努力義務が設けられるようになるそうです。義務となっている時間も1時間延ばして8時間から9時間以上となります。他産業では一般的にインターバルの長さ具体的な定めがなく、欧州連合（EU）が義務づける11時間の休息を企業へ直接求めるのは国内で初となります。



勤務間インターバル制度とは

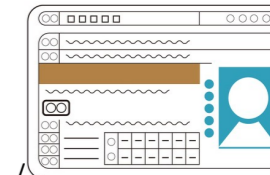
勤務終了後、次の日の出勤までの間に、一定時間以上の休息時間を確保する制度。

「働き方改革関連法」に基づき「労働時間等設定改善法」が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定されました（2019年4月1日施行）。

◆ 勤務間インターバル制度を導入していない場合



◆ 勤務間インターバル制度を導入した場合（11時間以上で設定した場合）



「 資格取得費用の返還 と 損害賠償予定の禁止 」

Q：当社では業務に必要な資格の取得費用を負担していますが、取得後、すぐに辞める社員もいるため、一定期間以内に辞めた場合には負担した取得費用を返還してもらいたいと思っています。問題ないでしょうか？

A：一定期間以内に辞めた場合に、資格取得費用の返還を義務付けることは、「賠償予定の禁止」に該当し、違法となります。

1. 賠償予定の禁止（労働基準法第16条）

労基法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、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定めています。これは、退職に対して違約金や損害賠償を支払わせることによって労働を強制することを禁止する規定です。

そして、従業員が一定の期間を経ずに退職した場合に、一旦会社が支給した資格取得費用の返還を義務付けることは、結局、退職に対する金銭的なペナルティを設けて労働者を労働契約に縛ることになりますので、労基法16条に抵触することになります。入社前の内定期間中に取得させた後に内定を辞退した場合にも同様です。

2. 消費貸借の形式を取ると適法か？

これに対して、資格取得費用を会社が労働者に貸し付け、一定期間就労した場合にその返還義務を免除する場合には、直ちに労基法16条との抵触は生じません。

本来であれば会社に返済しなければならない借入債務が、一定の条件（一定期間の就労）を満たした場合に免除されるというものであり、違約金や損害賠償を定めて労働者の退職を制限しているわけではないからです。

しかしながら、貸付けの形式を取れば常に労基法に違反しないというわけではありません。

3. 資格取得の意義

そもそも、資格取得費用は、労働者が自己負担すべきものかという点ですが、業務との関連性が薄く個人の利益性が強い資格・自己啓発として取得する資格については、労働者が自己負担するのが原則です。

これに対して、会社の業務上の必要性から資格を取得させる場合には、その費用は会社負担であると解されています。会社が労働者に資格を取得させることで利益を得るわけですから、そのための経費も会社が負担すべきということです。そのため、業務との関連性が強い資格・業務命令として取得させる資格の取得費用については、たとえ貸付けと返還免除の形式をとったとしても、それは、本来労働者が負担する必要のない金銭的負担を課すことで就労継続を強制することになりますので、労基法16条に抵触する可能性があるのではないかと考えられています。

フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL : 082-293-8102 FAX : 082-293-8104

E-mail : info@jinji-fuku.jp URL : http://www.jinji.fuku.jp

