

退職社員に資格取得費用の返還請求はできるか

注目トピックス

01 | 退職社員に資格取得費用の返還請求はできるか

資格や技能を取得させるため会社で費用を負担したのに、取得後すぐに退職してしまった社員はいませんか？そのような社員に、資格取得費用を返還してもらうことはできるのでしょうか。

特集

02 | 平成 25 年度協会けんぽ保険料率について

毎年3月は、協会けんぽ保険料（健康保険料・介護保険料）の改定時期です。今年度は保険料率据え置きとなりました。

03 | 若者チャレンジ奨励金のご案内

正社員として雇用することを前提に、35歳未満の非正規雇用の若者に対して、OJTとOff-JTを組み合わせた訓練を実施する場合の奨励金が新設されました。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 「競合店に負けない店長」がしているシンプルな習慣

本書では、「本気で相手の立場に立ち、競合店に負けない店舗作りをしている店長」たちが日々行っている習慣・秘訣・コツ・アイデアなどを、基盤となっている考え方や事例とともに解説しています。



退職社員に資格取得費用の返還請求はできるか

資格取得後すぐに退職してしまった社員。そのような社員に、会社が負担した資格取得費用を返還させることはできるのでしょうか。

はじめに

資格や技能を取得させるため会社で費用を負担したのに、取得後その社員がすぐに退職してしまうと、会社は社員教育に投資をした意味がありません。このような場合、資格取得費用を返還させることはできるのでしょうか。

関連する法律

社員に対する資格取得費用などの返還については、労働基準法で以下のように定められています。

【第16条】 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

※違約金：約束を破った(契約不履行の場合、実害の有無に関わらず支払わなければならない金銭

※損害賠償額の予定：債務不履行の場合に実害額に関わらず一定額で支払う予定

民法では契約違反に対する損害賠償額の予定を認めていますが、当事者間に交渉力の格差がある労働関係では、労働者の足留めや強制労働に繋がるなど弊害が大きいため、民法の特例としてこのように規定されています。

会社は研修などの費用を無駄にしないため、資格取得後一定年数の勤続を義務づけ、違反者には費用返還を求めたいところでしょう。しかし、そのルールがあると、社員から「退職の邪魔をしている」と思われるかもしれません。

なお、資格取得費用の返還請求が労働基準法第16条に違反するかどうかは、主に以下2点を基準に判断されます。

1. 研修費用を「支給した」のか、「貸した」のか
2. 条件が「不当な拘束」となるか

【1. 研修費用を「支給した」のか、「貸した」のか】

会社が資格取得などの費用を**支給した**場合、資格取得後に継続勤務をしない際に返還を求める行為は「**違約金を定めること**」とみなされ、労働基準法第16条に抵触します。

一方、会社が費用を**貸した**場合は、「一定期間の勤務や状況により費用の**返済を免除**する」という特約付きの金銭消費貸借契約を締結して会社が費用を立て替えるものであるため、原則として同条の違反とはなりません。

資格取得費用貸付制度としては、例えば下記のように段階的に免除割合を設定し、資格取得後1年～3年程度の勤務をもって全額を免除する仕組みを設けることができます。

<貸付費用免除の段階例>

資格取得後の継続勤務期間	免除の割合
満1年以下	0%
満1年超2年以下	1/3
満2年超3年以下	50%
満3年超	100%

【2. 条件が「不当な拘束」となるか】

ただし、前述の貸付制度自体に無理がある場合は、同条違反となる恐れがあります。例えば、**①免除に必要な就労期間が長すぎる場合②返還請求金額が合理的な実費を超えている場合③貸付申込が労働者の自由意思ではない場合**などは、労働者を不当に拘束している可能性があります。

また、業務に必要な基礎的技能を付与する場合、教育費用は会社が負担するべきものとなり、労働者に研修費用を払わせる条件自体に合理性が認められないこともあります。

巻末のチェックシートをご活用いただき、資格取得などに関する費用でトラブルが起きないか確認してみましょう。

平成 25 年度 協会けんぽ保険料率について

毎年 3 月は協会けんぽ保険料の改定時期ですが、今年度の保険料率は据え置きとなりました。

はじめに

毎年 3 月は、協会けんぽ保険料（健康保険料・介護保険料）の改定時期です。近年、少子高齢化・医療費の伸びなどの影響を受けて保険料率が上昇し続けていましたが、**平成 25 年度の保険料率は据え置き**となりました。

ここでは、現行の保険料を改めてお知らせし、同時に各種保険料率などの改定時期を忘れないためのコツについて解説します。

地域別 平成 25 年度保険料率

平成 25 年 3 月度からの協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率は、前年と変わらず以下の通りです。

【健康保険料率】

都道府県	保険料率
北海道	10.12%
千葉県	9.93%
東京都	9.97%
神奈川県	9.98%
愛知県	9.97%
京都府	9.98%
大阪府	10.06%
兵庫県	10.00%
奈良県	10.02%
広島県	10.03%
愛媛県	10.03%
福岡県	10.12%
鹿児島県	10.03%
沖縄県	10.03%

【介護保険料率】 全国一律：1.55%

各種保険料が変わるタイミング

今回は協会けんぽ保険料率に変動はありませんでしたが、原則として毎年 3 月度に変更します。同様に、各種保険料などには変動タイミングに法則があります。

【1. 暦月による変動タイミング】

月	種類	備考
1月	源泉所得税額	所得税法改正に連動して変更。 平成 25 年 1 月から復興特別所得税も。
3月	協会けんぽ等保険料率	今回は保険料率据え置き。
4月	労災保険料率 雇用保険料率	4 月に労働保険料改定の可能性あり。 平成 25 年度は労働保険料も据え置き。
7月	社会保険料率 (健保、厚生年金)	4 月昇給により、標準報酬月額が著しく変動する場合。
9月	厚生年金保険料率	平成 29 年まで毎年上昇。

【2. 従業員の年齢による変動タイミング】

年齢	種類	備考
40 歳	[介護保険料] 控除開始	誕生日が属する月分から。
64 歳	[雇用保険料] 控除終了	年度の初日時点で 64 歳の場合。
65 歳	[介護保険料] 控除終了	誕生日の前日が属する月分から。
70 歳	[厚生年金保険料] 控除終了	誕生日の前日が属する月分から。

給与計算の際には、まず**暦月に該当する場合は率の変動がないか**を確認し、次に**年齢による変動が必要か**を確認すると改定漏れを防ぐことができます。

各種保険料についてご質問がありましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



若者チャレンジ奨励金のご案内

正社員雇用を前提に、35歳未満の非正規雇用者に対しOJTとOff-JTを組み合わせた訓練を実施する場合の奨励金が新設されました。

若者チャレンジ奨励金とは

本奨励金は人材育成費用に対して助成されるもので、以下どちらかの場合に活用できます。

- 正社員としての雇用経験などが少なく職業能力形成機会に恵まれない若者を、新たに有期契約労働者として雇い入れて訓練を実施する場合
- すでに有期契約労働者などとして雇用している若者に、訓練を実施する場合

【訓練奨励金】

訓練実施期間に訓練受講者1人1月当たり **15万円**

【正社員雇用奨励金】

訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、1人当たり1年経過時に **50万円**、2年経過時に **50万円** (計100万円)

訓練の対象者

35歳未満の若者で、以下のいずれにも該当する者。

- 過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員としておよそ3年以上継続して雇用されたことがない者などで、登録キャリア・コンサルタントにより若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者
- 訓練を実施する事業主と、期間の定めのある労働契約を締結する者など

※新規学校卒業予定者および新規学校卒業者は、原則として卒業日が属する年度の3月31日まで若者チャレンジ訓練の対象者として募集することができません

訓練の内容

- 自社内でのOJTとOff-JTを組み合わせた訓練
- 全訓練時間でOJTが占める割合：1割～9割
- 訓練期間：3ヶ月～2年
- 1ヶ月あたりに換算した訓練時間数：130時間以上
- ジョブ・カード：様式4(評価シート)を作成し、訓練受講者の職業能力の評価を行う

※実習(OJT)と座学(Off-JT)の両方、またはどちらか一方について、実際に実施した時間数が計画した時間数の8割を下回る場合は、奨励金は支給されません

手続きの流れ

1. 訓練実施計画を作成し、訓練開始日の1ヶ月前までに都道府県労働局(またはハローワーク)へ提出する
2. 訓練受講者を選考・決定する
※訓練受講者は、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードの交付を受ける必要があります
3. 訓練を実施する
4. 訓練奨励金の支給申請をする
※訓練終了日の翌日から起算して2ヶ月以内に提出
5. 正社員雇用奨励金の支給申請をする
※訓練修了者を正社員雇用し、1年または2年経過時に提出

なお、本奨励金は平成25年度末までの時限措置です。また、支給額が予算額に達する見込みとなった時点で申請の受付が中止される可能性がありますので、注意が必要です。

本奨励金に関してご質問がありましたら、お気軽に当事務所までお寄せください。

「競合店に負けない店長」がしている シンプルな習慣 松下 雅憲 著

単行本：216 ページ
出版：同文館出版
価格：1,470 円（税込）



はじめに

本書では、「本気で相手の立場に立ち、競合店に負けない店舗作りをしている店長」たちが日々行っている習慣・秘訣・コツ・アイデアなどを、基盤となっている考え方や事例とともに解説しています。

「相手の立場に立つ」重要性

最初に「競合店に負けない店には、本気で相手(お客様、従業員)の立場に立つことができる店長がいる」という表紙帯のコメントを見た時、私は違和感を覚えました。

「お客様の立場と従業員の立場は対立が多い。両者を取り持つ店長が必要だという事であれば、顧客第一でも従業員思考重視でもない中途半端な店になるのでは(ないか)」と。しかし、読み進めるうちに著者の主張が理解できたのです。

不景気、多くの競合店……こんな時代に売上げを伸ばすためのキーワード、それが「相手軸に立つ」ということだ。相手視点で見て、相手軸思考を持つ、つまり「本気で相手の立場に立つ」ことができる店長だけが、売上げを大きく伸ばすことができる。

「迎合」との違い

しかし著者は「相手軸に立つことは、相手に迎合することではない」と言います。「相手に寄り添うこと」は、相手軸に立つための非常に効果的な方法ですが、単純な理解だけで「迎合」する人がいます。

「迎合とは、自分の考えを曲げてでも、他人の気に入るように調子を合わせること」と辞典にあります。これでは、相手の本当の要望を理解することはできません。

表面を取り繕うだけでは、「相手が本当は何がしたいのか」を理解することはできないからです。同様に「相手のことをよく観察すること」も、単純に「顔をうかがう」とこと勘違いする人もいます。

相手の真の要望は、相手の満足レベルを深掘りし、とことん相手に真意を聞かなければなりません。その上で、相手が満足するレベルを理解しなければなりません。

具体的な習慣

著者は、「相手の立場に立つ、相手視点で見る、相手軸思考を持つ」ということは、相手のためを思って考えてみると、本当は誰でもできてしまう、実に簡単なことだと言います。

しかし、「相手の立場」に立って考えることはできても、「本気で」相手の立場に立ったり、相手の立場に「立ち続ける」ことは非常に難しい、としています。

- 相手の立場に立ちきり、そして立ち続ける
- お客様が何を求めているのかを聴く
- お客様を観察して情報を集める
- 「お客様の人生の貴重な時間を頂いている」と考える
- 「あなたと一緒に働きたい」と言われる事を目標にする
- 「お客様のためにこうありたい」というビジョンを持つ
- お客様は「問題点の解決」にお金を払うと意識する

上記の習慣は、責任ある仕事をする人にとっては業界を問わず当てはまるのではないかと思います。経営者にとって「どのような店長を育てればいいのか」という視点からも、興味深く同感しつつ読むことのできる1冊です。

