

労働法

第1 設問1

1 A社はBに対し、海外研修費用の返還を内容とする契約書の内容に基づき、海外研修費用の返還請求をすることが考えられる（民法703条）。

(1) 契約書によれば、帰国後60カ月以内の自己都合退職の場合、海外研修費用の全部又は一部を返還するものとされている。かかる内容は「違約金」、「損害賠償額」の定めにより違法ではないか（労働基準法（以下、「労基」）16条）。

ア この点について、同条の趣旨は、使用者と労働者の利益を調整し、労働者に過大な負担をさせないことにある。

そこで、かかる趣旨に反する場合には、定めは「違約金」、「損害賠償額」の定めにと解する。

イ これを本件についてみるに、A社の海外研修は、入社5年目までの若手社員を対象としている。そして、かかる研修に参加するかは各若手社員の自由意思にゆだねられている。また、対象となった従業員には海外研修中、職務に従事する場合と同額の基本給と賞与が支給され、これらとは別に海外研修費用が支給される。

さらに、BについてみるにA社は海外研修費用として渡航費、大学院の学費、寮費をその都度負担した。そして、留学中BはほぼA社の業務に従事することを求められず、学業に専念することができていた。

以上からすると、Bは自由意思で海外研修に参加したといえ、海外研修費用の返還はBに過大な負担を求めるものではない。

ウ したがって、誓約書の定めは「違約金」、「損害賠償額」の定めには当たらない。

(2) 以上より、A社はBに対し、上記請求ができる。

第2 設問2

1 FのG社に対する責任追及について

Fは、Fの使用者であるG社が、Fが相談をしていたにもかかわらずDについて更に調査せず、Fの勤務場所の変更の検討もしなかったことを理由に、G社は安全配慮義務（労働契約法（以下、「労契」）5条）に反したとして損害賠償の請求ができないか（民法415条1項）。

これに対し、G社は、FとDが接触するのはごく短期間であり、かつ、FとDの個人間の関係、問題であること、G社ではなく、Dを雇用しているE社に安全配慮義務が認められるのであり、Fの請求は認められない旨反論することが考えられる。

しかし、契約関係という特別の社会的接触関係に入った者には相互に相手の安全に配慮すべきという信義則（民法1条2項）上の付随義務を負う場合がある。そして、雇用関係に基づき使用者は、労働者が職場において安全に就業できるよう配慮する義務を負うというべきである。

本件では、Fは使用者であるG社に対し、DがFの自宅近くまで追従したり休日にF

の自宅近くを歩き回ったり、Fと二人きりになる状況を作ったりしてFに恐怖を感じさせたことを報告していた。とすれば、G社ではDの行為について更に調査をしたり、Fの勤務場所の変更を検討したりして対応すべきであったのにこれをしなかった。

したがって、G社は安全配慮義務に反したといえる。

以上より、FはG社に対し、上記請求ができる。

2 FのA社に対する請求について

- (1) A社もFに対して安全配慮義務を負うのであれば、FはA社に対し損害賠償請求ができる（民法415条1項）と考えられるため、以下、検討する。

この点、FとA社には雇用関係はない。

しかし、A社はホテル業を営み、E社はリネンサプライを担当し、G社は清掃を担当しており、3社はA社を中心として一体の関係にある。

また、A社はグループ全体のコンプライアンス相談窓口を設置し、グループ各社へもその旨周知していた。とすれば、A社はグループ全体の

従業員にも安全配慮義務を負っていたにもかかわらずFに対する対応は不十分であり、同義務に反したといえる。

- (2) 以上より、Fは、A社に対し上記請求ができる。

以上