

相談室 Q&A

就業規則関係

Q

奨学金返済支援制度を導入する際の規定作成上の留意点とは

先般、採用グループから、新卒採用に当たり、奨学金返済支援制度の導入が発案されました。現在のところ、毎月の返済額を給与に上積みし、完済するまで支給する形を考えているようですが、入社1年程度で辞めてしまう者がいないか等、懸念事項もあります。そこで、入社後5年以内で退職する場合、支給済みの同返済支援金全額を退職金から減額する旨規定したいのですが、労働基準法の賠償予定の禁止との関係で、問題ないでしょうか。併せて、こうした制度を導入する際の規定作成上の留意点をご教示願います。

(埼玉県 H社)

A

早期退職者の返済について、退職金からの減額（特に支給済みの全額の減額）は、労働基準法16条、退職金の法的性質等との関係で避けるべき。制度を導入する場合には、受給対象者、支給方法等（上限）、使途の限定（返済の確認方法）、受給資格（支給停止の要件）等を規定することが有用

回答者 帯刀康一 たてわき こいち 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

1. 奨学金返済支援制度について

奨学金事業として、経済的理由により修学に困難がある優れた学生に対し、奨学金の貸与学資を行っている独立行政法人日本学生支援機構によりますと、大学生・短大生の奨学金貸与割合は、平成17年度が3.9人に1人で25.6%であったところ、平成27年度は、2.6人に1人と実に38.5%の大学生・短大生が同機構の奨学金を利用しており、10年で約1.5倍も利用者が増加しています（同機構「日本学生支援機構について」平成29年3月）。

そして、貸与型奨学金を利用していた大学生・短大生が、安定した仕事に就けない等の理由により、奨学金の返済に苦慮するケースが増加していることが指摘されています。

そうした状況において、昨今では、優秀な新卒社員の確保、新卒社員の離職率低下等を目的とし

て、学生時代に奨学金を受給していた社員に対して、奨学金の返済を援助する制度を設けている企業が見受けられるようになりました。

2. 支給済み奨学金返済支援金の退職金からの減額について

企業が奨学金返済支援制度を導入する目的は、離職率の低下等にあることから、企業の立場からすれば、支援金を受給している社員が早期に退職する場合などに、支給した支援金相当額を退職金から減額する等の措置を検討することもあり得ます。

この点、退職金は、就業規則等の定めや労使慣行または労使の合意により支給基準が明確となっていれば賃金に該当しますが、功勞報償的な性格があることから、例えば、懲戒解雇のケースのよ

うに、合理的な内容であれば、退職金の減額条項を設けることも可能と考えられます（三見社事件〔最高裁二小 昭52. 8. 9判決 労経速958号25ページ〕では、退職後に同業他社に就職した場合に自己都合退職金の半額が不支給となる規定について、退職金が功労報償的な性格を併せ有していることに鑑み合理性がないとはいえないとされています）。

もっとも、退職金には、賃金の後払い的な性格もあり、退職金の減額（不支給）条項を設けたとしても退職金を減額するためには背信性が必要とされ、具体的な適用場面では、減額条項自体が無効とされたり、適用が制限されたりすることがあります。

ご質問のケースでは、特に、支給済みの支援金の全額を退職金から減額とする場合には、労働者の退職を制約する側面が否定できず、また、支援金は貸付ではなく手当として支給していることが多いことにも鑑みると、労働基準法16条の賠償予定の禁止に抵触する可能性があります。また、支援金を受給しているながら早期に退職することは、退職の自由との関係でも必ずしも背信性が高いとはいえず、減額が無効とされる可能性は高いと思います。

そこで、仮にどうしても退職金の減額条項を設ける場合であっても、支給済みの金額全額を減額するとの規定は避け、「一部減額することがある」という規定にとどめ、実際に減額を検討する場合であっても、そもそも減額をするか否か、減額をするとしてもその金額については慎重に検討する必要があります。

なお、このような問題点があることから、留学費用のように、貸付および債務免除という方法を採用することも考えられます。もっとも、現在企業において既に実施されている支援制度が手当等を支給するという制度であることから、貸付では入社動機づけとして弱くなってしまおうというような状況があるのであれば、後述の個別の条項を工夫することで対応していくことが現実的であると考えます。

3. 奨学金返済支援制度の規定作成上の留意点

奨学金返済支援制度は、新卒社員の離職防止等に資する面があり、企業によっては、返済義務のある奨学金を受給している社員であれば金額の上限も設けずに原則として支援金を支給しているようなケースもあるようです。しかし、支援制度は特定の社員を優遇する面が否めない制度ですので、他の社員との公平性、支給することが不適当な事象が生じた場合への対応といった点にも留意して制度化しておく必要があります。

したがって、制度化するのであれば、以下の個別の条項について検討することが有用です。

【個別の条項の検討】

- 制度の適用対象となる奨学金の種類について、例えば、「日本学生支援機構の奨学金を受給し返済義務のある者」といったように限定し、制度の適用対象となる奨学金を特定する規定を設ける
- 適用対象となる社員を正社員に限定する、支援金の支給期間について、例えば入社1年目から3年目までなどと年数制限を設ける（在籍年数を設定する場合は各社の制度趣旨等に応じてさまざまなパターンがあり得る）、支給金額についても例えば100万円などと上限を規定する
- 支援金の支給方法について、毎月の給与に上乗せして支給する、あるいは一時金に上乗せするという支給方法や支給時期についてどう規定するか（特に、給与に上乗せして支給する場合には支給日在籍要件を規定するか否か）を定める
- 対象者の人数について、年度ごとに例えば上限10人といった制限を設ける、さらに受給資格として、選考試験などを設ける（1年ごとに受給資格を審査する制度とすることも考えられる）
- 受給資格を得た後に、懲戒処分を受けるなど不都合があった場合に支給を停止する規定を設ける
- 支給した支援金の使途を返済に限定するとともに、返済に充てたことの証明書の提出を求める規定を設ける