

その他

御礼奉公、あるいは事業主がする若年者への修学就業支援の法的課題

紛争解決の実態をえつつ

馬場 民生
紺屋 博昭

要約

一〇代後半あるいは二〇代前半の若年層を対象にした〈御礼奉公契約〉がいまなお存在する。専門資格職労働者の養成と専門資格労働力確保のために、事業主が若年者に「資格取得のための修学を支援し、取得後に一定期間、事業主の指定する事業場での就労を義務付ける」のがその契約の趣旨である。修学と資格取得ののうち一定期間事業場で就労が適わない場合、事業主は支援原資の回収を図るべく、若年者あるいはその保証人に違約金ないし不当利得返還を求めるとも契約事項に含まれることが多い。全額かつ一括での返還を迫る契約事項であっても、これを事業主が事前に詳細に説明しているとは限らない。

労基法一六条は事前の賠償予定契約を禁止し、事業主による労働者の足止めを制約するが、事業主が拠出する修学支援と言う名の金銭消費貸借問題には効力が充分に及ばず、労働契約論とも乖離の状態にあるがゆえ、いまなお雇用現場の紛争となっている。当事者は若年層が多いゆえそしてさらに多くが地方郡部に存在するゆえ、法律マターの理解や紛争解決機関の利用を含めて問題解決に大きなハードルが存在する。

本稿ではこうした御礼奉公問題を含めて、事業主による採用予定者や労働者に対する労働能力の開発投資の先端実態とその負担調整問題を、実務に長じた法曹専門家を交えて再考するほか、労働市場の新規参入者の雇用紛争の簡易迅速解決に向けた

提言策を提供する。

1. 問題の所在

「馬場先生

お世話になっております。熊本大の紺屋です。

先日は拙稿『賠償予定の禁止』の草稿に貴重なコメントを頂きました^①。ありがとうございます。拙稿掲載誌の都合上、就業能力の高い労働者に対する社内での労働能力の開発投資と、労働者の離職事態に関連した投資回収を問題にせざるを得ませんでした。

ところが馬場先生は、賠償予定の問題はそうした社内の労働能力開発ではなく、昨今は労働力不足が深刻になっている医療現場等にこそ存在すると指摘された。いわゆる専門能力免許や専門資格を早期に取得させるべく事業主が支援し、かつ取得後の新規労働力として事業主が囲いこもうとする実態は、お話の通り病院看護師や理美容職者の業態として、むしろ古くからあるものです。なおかつそうした実態から生じるトラブルについて、労基法一六条の解釈から発展した一定の裁判規範が存在し、同種紛争の再発抑制をしているとも考えられる。

ですが馬場先生は、再発抑制の機能はともかく、地方郡部ににおいて医療業界に携わろうとする若年者らとその保証人らをターゲットに賠償予定の問題がなお存在するという。しかも労基法

違反を問われぬよう、形を変えた投資回収の別個契約が存在し、若年就業者をトラブルに巻き込むという。事業主の立場であれば、専門教育と資格取得支援だけを体よく利用し、事業主のために就業を継続しない若年者らをカネで統制したいということでもあります。馬場先生、このあたりの実態事情を、詳しくお話いただけませんか^②。

「こちらこそ紺屋先生にはいつもお世話になっております。

ご指摘のとおり、いわゆる御礼奉公は古くて新しい問題です。戦後すぐに労基法一六条の解釈例規が労働基準行政から提示され、また同条に関連して裁判例が積み重ねられ、一定の裁判規範も存在しております。ですので、事業主が労基法違反を問われぬよう慎重に対処すれば紛争にはなりません^③。

ところが、現実には弁護士に持ち込まれる紛争がなくなることはなく、平成の時代になっても新たな裁判例が公になっているのが実情です。一定の裁判規範が存在するとしても、現実には実務を担っている事業主らが裁判規範を実質的に実現しなければ、御礼奉公の問題として裁判所から厳しく批判されることになるのは当然です。さらに、問題を複雑にするのが、貸金と労働の問題が結びついている点です。判例では貸金と労働を別個の契約としていればそれでよし、としているようですが^④、現実はそのように割り切れるものではありません。

ところで、私のように地方郡部に活動拠点を置く弁護士から

みると、専門資格を有する労働者の確保は事業主にとって非常に切実な課題だと実感します。若年層が都会の大学等に進学するとその多くが卒業後に地元へ戻ってこないという地方郡部の実情があるなかで、地方の事業主はどうにかして事業に必要な専門資格を有する労働者を確保しなければならぬのです。

ここで若年者への修学就業支援の問題が出てくるのですが、看護師とその他の職種を同列に扱うことはできません。資格取得までのコスト（費用、時間、求められる能力等）が大きく異なるのです。費用ではゼロの数が一つ違いますし、資格取得に要する時間の違いも比較になりません。専門課程に何年も通って資格を取得する看護師に対し、例えばヘルパーはハローワークの講座にも取り入れることができるほどの短い期間で資格を取得できます。

資格取得のコストが高い看護師は、御礼奉公と呼ばれる紛争が生じやすいです。医療法人から奨学金を支給されながら看護師資格を取得し就労を始めた労働者は、就労の継続を断念した途端に何百万円もの奨学金の一括返済を迫られることになるのです。その多くが二〇歳代の若年者である労働者にとって深刻な問題となります。

医療法人からの奨学金で看護課程を修了した労働者は、その保護者や親類が奨学金の連帯保証人になっています。そのため、労働者が就労の継続を断念すると、即、連帯保証人に対する奨学金の返還請求に直結します。家族に経済的な余裕がないから

こそ、奨学金を支給されて看護学校に通ったわけです。ですの
で、少なくとも労働者の両親が何百万円という大金を短期間で準備できるはずありません。親族は連帯保証人欄に判子を押ししたとはいえ、当事者意識が弱いのが現状です。連帯保証人の多くは両親に対して、『迷惑をかけないと言っていたはずだ。どうにかしろ』と言うだけで自ら奨学金の返済に応じる意思はありません。そのため、労働者とその両親は多額の『借金』を前にして追いつめられる結果となります。

追いつめられた労働者とその両親は、①医療法人と協議して奨学金の分割払いに応じるか、②医療法人に反発してその対応を批判するか、のいずれかの途を選ぶことになります。成人になつているとはいえ労働者はまだ若く、両親にとってはかわい
いお子さんです。医療法人を批判する際に、親としては多額の『借金』への恐れと子どもを守りたいという感情が絡み合って激しいものとなります。

こうして、医療法人から見れば、金銭消費貸借契約に基づく貸金の返還請求に過ぎないものが、労働者側から見ると、賠償金の請求であり、パワーハラスメントに他ならないということになります。

医療法人にとつても、看護師に支給した何百万円もの大金をみすみすドブに捨てるわけにはいきません。私を知る限り、医療法人も就労した看護師を一人前に育て上げるために相応の努力をされているようです¹⁾。

2. 御礼奉公 — 契約内容の詳細 —

「馬場先生、御礼奉公の最近の実態ご解説ありがとうございます。ました。

まずは順に、御礼奉公の問題について、契約論的分析を交えながらもう少し採んでみたいと思います。そのあとで、投資と回収の実態マターのように進みましょう。

話しのツカミとして、私の例をひとつ。

今はなき日本育英会にお世話になった私は、そこから大学院の学費生活費に充てる奨学金として三年間で総額四三四万円ほど頂きました。これはもちろん奨学金と言う名の貸し金ですが、教員として一五年勤めれば返還を免除される。一五年に満たなければ、あるいは教員職とは別の進路をとる場合は、借り金を返還せねばなりません⁵⁾。無利子だったか有利子だったか忘れませんが、とにかく教員として勤めて一五年間は問題ひとつ起こせません。

これは常識なし現場知らずと世間に理解されている私、いやいや教員らにとつて結構ツライですね（笑）。学業もその後の仕事も辞めたり辞めされられたりする訳にはいきませんが、大きな人生の重荷でした。とはいえ、この奨学金は将来の教員生活のためだけに奨学金を使用するということ縛りもなかったはずですし、教員にならなければ返済義務を負うけれども返済

が滞る輩に当局の厳しい追い込みはなかったはず⁶⁾です。渡し金について附帯条項が付いていないか、付いていたとしても実効性が弱いということ⁷⁾です。在学中に死んじやったりしても、保証人に追い込みなんてなかったのではないかと。わかんないけど。

もつともこのような教員養成の仕組みは育英会が日本学生支援機構に代わった時点でなくなりました。追い込みが厳しくなったことは、新たな（奨学ローン）問題として、あるいは給付型奨学金制度の再構築について、昨今大きく報じられ論じられている通り⁸⁾です。教育享受の機会を広く保障するのか、専門職者たる教員を特別に養成するのか、返還要らずの奨学金制度の設計というのはなかなか難しいですね。

そして、高学歴者や高給の専門職者らを養成する修学支援、馬場先生のいう看護師職では、支援された側がその後支援した側の意に反して足抜けしても、汎用高能力あるいは高給ゆえに不思議と弁済してしまうという構図があるのではないかと感じます。そうなると、この御礼奉公あるいは弁済の問題は顕在化しないまま今後も一部社会の問題として残置し続けます。余計なことを言えば、上記の最近の奨学ローンや修学支援の問題は、高学歴者でも汎用高能力も持ち合わせないごくふつうの学卒者や就職先を探す若者が直面する課題で、有体にいえば単なる貸しはがしなのではないかと。

さて、本題の御礼奉公について、きっかけ出しをしたと思

います。

労働契約は、使用者と労働者が相對当事者となって使用者が指揮命令し、労働者がその指揮命令に沿った労務を提供すると、使用者から賃金が支給される、というのが趣旨です（民法六二三条、労働契約法六条）。

御礼奉公は、前近代の理解によれば、労働者が労務を提供するも使用者から賃金が支給されないということでしょう。これは契約でもなんでもない（笑）。たんなる人身拘束、奴隷契約でしょうか。もちろん労基法五条に反する強制労働だと理解できます。使用者から修学時の賃金を賃金から差つびかれて労務を強制されている場合は、労基法一七条違反です。

ここで私たちが言い当てたい御礼奉公の現代バージョンは、『修学を支援してくれた事業主に、御礼として私の労働力を活用する機会を、労働契約を通じて提供する』でしょうかね。そして『労働契約を提供できない場合は、別の形で支援に対する弁済ないし償還を講じる』までも含むのでしょうか。

このような趣旨の当事者合意を、現代の法律学は『労働契約』と『消費貸借契約』に切り分けて理解し、事案処理するケースがあります。馬場先生が先にご指摘された通りです。事業主による足止めは許されないけれども、それなら事業主にカネを返すのがスジだろうという解決に利する訳です。

ですが、その切り分け方はどうなのか、というのが私の疑問です。本当は切り分けられないのではないか。労務開始の始期

がついて、最低の労務提供義務期間がついて、『給料を前借りする形で、修学支援と言う名の貸し金を借りるが、条件を満たせば返さなくてもいい』という附帯条項が付いた、ひとつの労働契約なのではないか。³⁾

そしてそのような労働契約のあり方に、既存の法理や今後設計した法理を通じて少々の統制を働かせて、労働能力の開発や、労働力の保護と活用を図るのがまっとうではないか、という問題提起をしたいと思うのです。

一括返済も追及したい問題ですが、貸与金の全額を一度に支払え、という内容の給付判決は裁判所で出ないだろうから、まあいかな（笑）。『一括して返済することになるよ、だから辞められないよ』という使用者の言動がバワハラに当たるかどうかは、本当に最先端の問題ですね。そういつて辞める自由を奪い、労働者の人格と自由を損ない、労務提供を強制するのだから、当たる可能性が高いのではないか。使用者による人格権侵害の不法行為であるとするのが、法律家の発想です。

少々極端なことを言いましたので、すこし穏やかな馬場先生の観点によるお話を頂ければ幸いです。給料の前借を禁止されると、困ってしまう労働者は現にいますよね（笑）。それよりも事業主による、労働契約や貸金契約の理解と理屈を、少し勉強してみたいと思います。

『労働契約』と『消費貸借契約』を切り分ける理解に対す

る紺屋先生の疑問はもつともだと思えます。多額の奨学金の『一括弁済』という圧力を前に、若い学生が真に自由な意思で就労先を選択できるとは思えません。いやむしろ、学生が真に自由な意思に基づく就労先の選択をせず、資格取得に必要な費用を支給した事業主に就労せざるを得ないからこそ、事業主は奨学金を支給するわけです。学校卒業後に奨学金を支給した事業主へ就労しないのであれば、事業主にとって奨学金を支給する意味はありません。

他方、専門資格を持った労働力の不足という大きな問題が横たわっているのも事実です。あらゆるケースについて貸付金（奨学金）の返還義務を認めないのであれば、学生に対して資格取得のための奨学金を支給する事業主は皆無でしょう。その結果、看護師の不足により地域医療が崩壊する事態になるとしたら、これも深刻な問題です。

裁判所は、労働者の自由意思をマジックワードとしつつ、現実の要請と労働者の人権とのバランスを図ろうとしているようです。契約の形式のみではなく、実質的に労働者の人権がどの程度侵害されているのかを見極めながら裁判官が利益衡量している¹⁰。

事業主としては裁判で負けるような事態、もつといえどもそも裁判になることを極力避けたいというのが本音です。慎重な事業主であれば『労働契約』と『消費貸借契約』を切り分けた契約書を作成し、実質的にも事業主が労働契約を強制したと

第6条 次の条件に該当した場合に、本契約に基づき指定の奨学院より奨学金を貸与する。

- (1) 看護学科専門課程修了後、看護師資格を取得し奨学院に規定期間勤務できる者
- (2) 本校の校則を順守し、生徒としてその資質向上に努める者

第7条 第8条の該当する場合を除き、貸与された奨学金は、次に定めるとおり、直ちに一括返還しなければならない。

- (1) 全額返還
 専門課程を修了しなかった場合
 就職時に看護師としての勤務が困難として不採用の場合
 専門課程修了後、直ちに奨学院に勤務しなかった場合
- (2) 一部返還

第8条に定める免除期間勤務しなかった場合、次の計算式により算出される奨学金の返還を退職当日までにしなければならない。

$$\text{残存規定期間分の奨学金返還額} = (\text{奨学金総額} / \text{規定期間月数}) \times \text{規定期間の残存月数}$$

第8条 奨学生として5年間就学し、看護学科専門課程修了後、看護師資格を取得し直ちに奨学院に看護師として下記の規定期間勤務した場合は、貸与された奨学金全額の返還を免除する。

なお、この間の毎月の資金及び労働条件・福利厚生等は、他の同期就労者と同等とし資金からの差引き返還及び労働条件・福利厚生等の格差はないものとする。

記

本契約締結後、看護師資格取得後、規定期間勤務

参考資料1 奨学資金貸与の規定例 労働契約と消費貸借契約とを切り分けられる規定ぶりにはなっていないのが現実。

批判されないように配慮しています。

もつとも、残念ながら慎重な事業主ばかりではありません。高校を卒業したばかりの若者に奨学金という名の前借金を無理やり貸し付けて、資格取得後の就労を強制するような事業主が平成の時代になっても後を絶ちません。このようなひどいケースでは、労基法一六条の損害賠償の予定にあたる、あるいは労基法一六条の法意に反するとして、貸付金の返還義務を否定するのは難しくありません。あえて附帯条項付労働契約という構成を考案するまでもないでしょう。

それでは、慎重な事業主であれば、御礼奉公の問題から逃れることができるかという点、私には逃げられるとは断言できません。

はじめに述べたように、契約書の記載内容や実務をどれだけ工夫しようとも、多額の奨学金の『一括弁済』という圧力を利用していることには変わりがないからです。

奨学金が少額であり、労働者が無理なく返済可能な範囲の額であれば、一括弁済でも圧力とまでは言えないかもしれません。たとえ河合楽器製作所事件では多くの労働者が貸付金を返済して退職している事実が重視されました¹¹⁾。

しかし、『一括弁済』が百万円を超えるような高額になると、『労働契約』と『消費貸借契約』を切り分けた契約書を作成したとしても、現実の効果として労働契約が強制されていることを否定するのは難しくなります。最近でも、奨学金の現実の効

果すなわち（原審の言葉を借りれば）「資格取得後に病院での一定期間の勤務を約束させるという経済的足止め策としての実質」に着目した裁判例があるようです¹²⁾。『労働開始の始期がついて、最低の労働提供期間がついて、《給料を前借りする形で、就労支援と言う名の貸し金を借りるが、条件を満たせば返さなくてもいい》という附帯条項が付いた、ひとつの労働契約なのではないか』との紺屋先生のご指摘は非常に鋭いです。

奨学金を支給するに当たって、病院が奨学生候補者と面接するのが一般的かと思えます。この面接は実質的には採用面接に位置づけられるものです。奨学金の支給決定の際の手続きの面から見ても、労働契約類似の關係が事業主（病院）と奨学生との間に生じているといえます。

ただ、新卒一括採用における内定との大きな違いは、資格を取得した労働者がその資格を、奨学金を支給した事業主以外にもでも活用できることです。内定を取り消されてしまうと学生にとっては就職先の消失という重大な不利益が生じるのに対し、資格の取得という利益を得た労働者に学生と同じ法的地位を与える必要はないようにも思われます。

もつとも、解雇権濫用法理において中途採用者については新卒採用者よりも緩い基準で判断されているように、奨学金を支給された労働者（学生）についても、労働者の得た利益、いかにえると資格取得で可能となった収入の程度に応じて、事業主からの貸金返還請求の範囲を定めていくことはできるかもしれません。

ません。信義則により返還範囲を絞る構成に近い発想ですが、労働契約の枠内の論理構成とすることで労働者の権利として位置付けられる利点があります。

労働者の権利として位置付けることによる労働者側の利点として、学生時代に方針転換をして資格を取得しなかった場合に、労働者の保護が厚くなる点があります。資格を取得しなければ労働者側の利益は全くありませんので、事業主からの貸金返還請求は認められなくなります。これを信義則で構成すると、あくまでも消費貸借契約の範囲内で論理構成することになりますから、事業主からの貸金返還請求を全く認めないわけにはいかないと思います。問題はこのような損失を事業主に負わせることの根拠です。民法の使用者責任の根拠として、他人を使用して何らかの利益を得ている者はその他者が生じた損失を負担するのが公平であるという報償責任の考え方があります^④。労働者に資格を取得させることで、最終的には事業主が利益を得るわけですから、報償責任を根拠にすることもできると私は考えています。

紺屋先生のご指摘で一つ気になるのが『給料を前借りする形』という表現です。確かに資格取得後に低賃金の就労を強制されたのであれば、給料の前借りとの表現は間違っています。ただ、このような低賃金の就労は労基法一四条、一六条、および一七条に反すると労働基準行政から指導されますよね。附帯条項付労働契約という構成を適用するまでもありません。

私を知る限りですが、看護師の奨学生は、就労後に奨学金を事業主から受けていなかった他の看護師と同等の待遇で雇用されています。給料の前借りであれば、資格取得後の給料等にかの影響がなければなりません。

ところで、『一括弁済』ではなく、『分割弁済』を認める契約内容であればどうでしょうか。返済の総額についても、就労期間に応じて減額する場合にはどうか。事業主は紛争を避けたいと考えておりますし、労働者も多額の返済原資を有していないのが通常ですので、実務では労働者との協議を経て弁済額を減らした上で分割弁済に応じるケースが多いです。看護師のようにある程度の収入が見込まれる資格の場合、奨学金が多額になつたとしても分割弁済であれば返済はできないわけではありませ

ん。

私は就労期間に応じて弁済額を減らす奨学金の契約条項は見ることがあるものの、さらに分割弁済を認める条項も定めた契約書は見ることがありません。私は分割弁済を認める条項を明文化すれば、御礼奉公の紛争も少しは減るのではないかと考えているのです。』

「ありがとうございます。」

いろいろお話を伺いますと、附帯事項がいろいろついた一つの労働契約と法律構成した紺屋説は、『そんなバンス込みの労働契約全部が無効だよ』という契約締結前の事前規制しか手が

ないかなあと考えてきますね。

労基法一六条の抵触や違反を理由にして、監督署が指導票や是正勧告を出す具体的アクションも期待したいところです。ほか、未成年として一個の契約を締結したなら、同法五八条二項を根拠に、労基署が《その一個のいろいろ附帯事項を含んだ労働契約》を将来に向って解除する。問題は、二〇歳過ぎて就労して職場を辞めたから修学費用等の返還を迫られたというケースでは時すでに遅しで、同項の発動可能性がない点です。

さて、私法的な問題に戻して、当事者間にて事後調整を考えるなら契約の一部無効を追求することになるわけでしょうが、どこを無効化すると果たして公平な解決の決着点となるのか。馬場先生のお話では、『支援を受けながら労働者が専門資格を取れなかったら、使用者は支援の投資分の回収を迫るべきではない』でしたね。これはとてもユニークな御説だと思えます。

これは、修学を含めて使用者が労務提供の準備を命じ、労働者候補者たちがこの命令に従うので、賃金（の前借分）が給付されるという構成にもなりますね。部分無効の問題というより、使用者の能力開発投資のリスク負担の問題として次節で扱います。

分割返済にもお話が及びましたが、なんと例の奨学金には現在では割賦による返還が規定されています。これは私が大切に保管している『育英会手帳』には規定が見当たらないので、その後規定されたのでしょうか。ただ、長期の割賦による返還規

定があればそれで問題解決なのか（割賦による返済が滞れば一括返済が強制されるから結果は同じでは？）、これは紛争解決の視点でまとめ直していただきますよう。

3・事業主の労働力開発論理と法理

「少しアプローチを変えて、事業主というか使用者のする労働力開発の観点から、若年者の専門能力育成を考えてみたいと思います。

まず思いつくのは職業能力開発促進法の規定との関係です。この法律自体は雇用対策法を受けて、自治体毎の職業能力開発事業や国の職業検定事業の実施根拠となったり、国の職業能力開発事業を引き受ける外郭団体の運営根拠であったりするのですが、それらはさておき（笑）、職業能力開発促進法には、《職業訓練は、学校教育法による学校教育との重複を避けつつ、密接な関連の下に行え》、《青少年に対する職業訓練は、個性に応じ適性を生かすよう配慮し、有為な職業人としての自立意欲が高まるよう行え》という理念規定があります。理念規定ですから罰則などなく、それゆえ契約統制に反映されるような規定解釈が深まることもないでしょう。

ただ、これら規定から言えるのは、学校の集団教育に支障するような体系にて事業主が職業能力開発を進めるのはNGであり、教育あるいは能力開発の対象となる人材の自立が損なわれ

る内容の事業主の職業能力開発はやはりNGとなるでしょう。となれば、将来の職業人の自立を損なう拘束度の高い職業能力開発と囲い込み雇用は本来NGであり、事業主の事業利益算出に傾き過ぎて学校教育理念を損なう専門職業教育もまたNGとなる。

日本の企業は集団性や帰属意識を重視した職業能力教育を志向しますが、それはどうなんでしょうか。濱口桂一郎先生的に言うなら、ジョブではなくメンバーシップ重視の職業能力開発をやっている訳で、そのシッブとやらが、労働者の奉公意識を醸成しかねない。奨学御礼奉公制度は、公共理念あるいは雇用政策法制に照らせば、実はNGストレスあるはずいぶんとグレーな職業能力開発投資活動と言う他ないでしょう。

他方で、カネを借りたり、カネを提供してもらって、自己の職業能力を磨き、あとで出資者にリターンすることについて、雇用政策法制が明確に制約している訳ではありません。未成年や貧困層若年者をターゲットにした事業主による慈善慈善的な職業能力開発が、開発を受ける側の自立と自己決定を損なっているとまで言い切るのは難しい。でもまあ、投資家に連れて行かれるようにして専門能力を授かり、それをそのあと投資家のために、投資家に向けてのみ、しばらく労務を提供し続けるという構図を完全に自由にしていいのか、です。

汎用実業の公的教育の復権はなさそうですから、やはり利益享受者たる企業と労働者の調整を得る他なく、なんらかの新ルー

ルを政策的に形成するのがいいでしょう。専門的職業能力を労働者側の完全な自己投資によって補完するというのは、ちょっと極端な気がします¹⁷。労働契約論による解釈処理の他に、雇用政策法制（ときに労働市場法と呼称する場合があります）を通じた事業主の職業能力開発のルール設定が必要だということです。

馬場先生、いかがでしょうか？

「職業能力開発促進法にも事業主の責務について定めた規定がありますね。事業主は労働者の能力を費消するだけではなく、労働者の能力の向上にも努めなければなりません¹⁸。もつとも、奨学金制度という御礼奉公制度は、事業主との雇用関係を強制するように見える。それゆえに、紺屋先生のご指摘のとおり『グレーな職業能力開発投資活動』と評価されてしまうわけです。

事業主の職業能力開発のルール設定を考える前提として、そもそもこのような問題が生じる社会的背景を考える必要があると思います。

アマルティア・センが潜在能力（capability）という言葉を提唱しています。『不平等の再検討』の訳者まえがきには『潜在能力』とは、ある人が選択することのできる「機能」の集合である。すなわち、社会の枠組みの中で、その人が持っている所得や資産で何ができるかという可能性を表すものである。』とまとめられています¹⁹。

御礼奉公の問題でも潜在能力を選択するにあたり、経済的格差によって生じる不平等の問題があると私は思うのです。経済的に恵まれていない家庭で育った学生が、看護師等の資格を取るために事業主が支給する奨学金に申し込んでいるのが実態なわけです。

事業主の職業能力開発のルール設定を考えるにあたっては、現実には存在する不平等を解消する途を同時に検討しなければなりません。そうでなければ御礼奉公の問題はなくなりません。

法曹の世界でも司法修習生の貸与金の問題がありました。私は幸いにも給付金を受けることができましたが、学生時代に支給された多額の奨学金に加えて修習期間の借入金まで返済しなければならぬ若い弁護士が受けるプレッシャーは相当なものです。ブラックな法律事務所を退所したいと考えても、借入金の返済を考えると躊躇してしまうわけです。貸与金の支給者が事業主であろうがなろうが（仮に公共機関や国、自治体であっても）、若年者はその潜在能力を自由に選択できません。

雇用政策法制といいますが、実のところは経済的格差の問題です。

実態を正確に理解した上で個々の問題に対して、個々の問題に対応した法制度やガイドラインを整備することの必要性はあります。御礼奉公の問題であれば、返済の猶予制度や免除制度、分割弁済制度等の契約条項を義務付けることは難しくありません。

しかし、これのみでは社会を変革することができません。」
「馬場先生、ありがとうございます。社会経済制度全体への統制を目指したアプローチよりも、契約当事者関係の個別格差に着目した構築主義で行け、ということですね（笑）。

ただし、雇用ないし労働の法において、契約当事者は理念として対等であり、レアケースで若い求職者が持ちえぬゆえ求人者に契約面で負わされつけこまれることのないよう、《そんなつけこまれる契約をそもそも結ぶな》、あるいは《つけこまれるだろうから、最低限の基準みたいなものを提供してやろう》、《使用者につけこまれた場合は、契約はなしにして解放してやる》という労働基準法の正義正論に頼って、トラブル処理をこれまでやってきた訳です。

当事者主義を前提にして、さらに修正ないし再構築していくとして、いまのところうまいアイデアが湧きません。ティーンズに法律専門家の契約締結サポートを提供しよう、ということになるのかな。あるいは、不平等にかこつけたオプション付き労働契約は否定されるべきで、不平等を解消するために結ばれる契約を尊重するという方向で、具体化を図ればいいのでしょうか。《専門の資格を取れなかったり活かせなかった場合は、場合によって貸金を返す必要がなくなる》という馬場説を、専門資格取得のための修学前あるいは修学過程の若者に説明するのは、ちょっと大変ですね。

この手の契約に無知な第三者を排除する必要がありますね。

「法律に明るくない学校の先生とかが『こういう奨学金付きの学校があるぞ（貧しいお前びつたりだ）』というのが一番危ない。」

このセクションの最後に、ちよつと触れておきたいことがあります。

事業主の職業能力開発は、もちろん中期スパンでの労働力確保の具体策に位置づけられるのですが、他方で、職業能力開発の内容すなわち教育カリキュラム（とその活用ビジョンとしての約束された就職先）は、ティーンズを集める上で重要な『学校経営』の課題です。奨学金を得たり、入学料授業料をデイスカウトされて集客対象になるティーンズ（とその家族等）の問題がある一方で、他方では給付も割引もなく教育訓練の対価を払っているティーンズ（とその出資者保証人等）がいる筈ですよね。そうすると、教育や訓練や労働能力開発の独立性自立性や透明性を、教育の組織問題として別な局面から統制していくべきではないかという、馬場先生が好まない（笑）アプローチを考えたい次第です。

労働力に欠ける病院が『連約金支払いかぶってやるからウチの病院へ転じて来い』と看護師を引き抜くようなケースだと、もはや統制とか公平の理念とかの出番はありません。連約金支払いをかぶった病院を簡単に辞められないという問題は、放っておきます。

馬場先生、いかがでしょう。まあ学校経営をうちらが心配す

る必要はないので、ここでは能力開発投資の契約論について、あるいはサポートについて補足を。

「ティーンズが一定額以上の契約を締結する場合には、弁護士への事前相談を義務付けることもありえそうですね。弁護士費用（相談料）の問題は法テラスの活用でクリアーできそうですし、弁護士の数も増えていますので、法律専門家が契約当事者を支援する制度設計も十分に可能です」。

4・参入支援と紛争処理

「ここで紛争処理の実態についての話に入らせてください。ご存知のとおり、労働問題の紛争解決手段は実に多岐にわたります。御礼奉公の問題では労働問題に加えて消費貸借契約との関係も問題になりますので、紛争解決の在り方はさらに複雑になります。

例えば、医療法人の貸与制（免除条項付）奨学金を受けて看護師資格を取得した労働者が、免除条項の定める勤務期間を満たさずに退職した場合、医療法人としては貸与した金員の返還を求めることとなります。これを労働者側から見れば、労働問題に他なりません。労基法一六条が禁じる損害賠償の予定のほか、解雇権濫用、パワハラ、セクハラ、残業代といった労働法上のあらゆる問題が争点になります。

話し合いで解決できない場合には紛争解決機関を利用するほかありません。紛争解決手続としては、通常の訴訟のほかに労働審判やあっせん、調停などが選択肢となります。紛争解決手続を選択する際に考慮する要素も多いです。①管轄、②債務名義、③弁護士費用、④手数料や供託金、⑤訴額、⑥付加金、⑦争点、⑧事案の複雑さ、⑨解決までの期間、⑩心理的負担、⑪円満解決か徹底抗戦か和解狙いか、⑫勝ち筋か負け筋か、といった要素を検討して、紛争解決手続を選択することになります。

弁護士としては債務名義を取得したいと考えますので、代理人としてあっせんを利用することは（少なくとも私の場合は）ありません。他の紛争解決手続についても一長一短があるかと思いますが、あっせんを利用することのメリットと言いますか、あっせんの実態について紺屋先生からお話しただけませんか。

「いまは労働行政のあっせん現場からだいぶ離れた私ですが、貸したカネを返す返さないであっせんをやったことはないです。労働行政のあっせんは解決の迅速さが売りですから、貸金や投資の回収を急ぎたい場合はいいかも。馬場先生は、過酷な裁判手続は、双方に消耗だから、ADRの可能性を模索したいのですね。

まず①から⑫まですべて言及はできませんので、昔やった私なりの仕事の進め方であつとリプライしてみようと思います。

労働行政のあっせんでは、あらかじめ事務局が事件経過と紛

争解決を求める内容などを書面で用意してくれるのですが、対面すればさらけ出される事実も要望もありますので、迂遠なようでも紛争当事者双方から事情を聞く。『なんで同じこと尋ねるんですか。書面の通りですよ』とキレる紛争当事者は少ない。聞いてほしくてあっせんにやってくる当事者がほとんどですからね。もちろん聞いてるだけでは仕事になりませんので、聞いた上で、紛争に関連する裁判例などを参考に法律の考え方や解決の論理などをじゅんじゅん説いたりします。

御礼奉公が仮に問題になる紛争があつたとして、だいたいが事業主の足止めが過ぎる場合でしょうから、解決スジは『事業主さん、債権の存在は認めてあげる。そちらは確かにカネを貸した。だけど全体として労基法一六条違反だから債権は全部あるいは一部放棄して』という解決案を使用者に出して、それで使用者側が納得せず打ち切りかしら（笑）。学費を上回る生活費の貸与や、生活施設等の支援供与等があるケース、あるいは労働者側が二〇歳を超えてから訓練学校等に入っているようなケースだと、解決案はちよつと違うものにするかも知れません。『退職は自由だけど会社に恩返しとして少々置いていこうか』という金銭解決案が考えられます（おカネを置いていつて辞めるという解決が、退職の自由を制限する法違反的決着ではないかという不安はありますが、柔軟な解決案ということ）。同じか。『資格取得を支援してもらったが、現場で使えない奴と言われて悔しい。解雇も納得いかないし、一括返済なんてムリだ』というケース

が仮にあったとしたら、これは労働契約法一六条に照らして使用者さんに厳しい解決案を出すでしょうけど、貸金については判断がつかかねますね。貸金の問題を棚上げにすべく、解雇無効の解決案をお伝えして打ち切りかしら。

：

看護師職をはじめとする専門資格者ならば職を転じても支払能力があるというのはその通りでしょうかね。そうすると金銭解決案の提供に傾くこともあるでしょう。その場合も使用者の請求に対する認容額や分割支払額をどう設定するかの問題は残ります。紛争当事者間で締結する和解契約で『乙は「毎月」〇日に●円を甲の指定する口座に支払う』なんていうのが可能なかしら（後掲参考資料2参照）。だいたいが一括全額支払いがムリだから、あっせんに来ているのにな。可能だとすると、支払いがそのうち遅れたり無視されたりすることに考えれば、将来に不安要素を残し続けるゆえに迅速かつ確実な解決案ではないですね。

多くのあっせん委員はまずこんな事案を引き受けないし、仮に引き受けたとしても『いくら払えますか？』から始めることが多い（笑）。そもそも事務局があっせんを受理しない可能性もあります。たとえば労働者の申請による『解決を求める内容―債権の不存在確認』とかは、労働行政の事務局スタッフにとつて難し過ぎます。

そもそも論を突き進めると、個別労働関係紛争なのか。：そ

うですよ。紺屋説では一体の契約だったからね。退職するならカネ返せというのは退職の自由を損なう個別労働関係紛争だし、いまだ退職できてないというならなおさらそうですね。労働者が主張するパワハラにもなりませんね。そうだ、頭のいい労働行政の総合労働相談のスタッフなら『あなたには退職の自由がありますよ。会社の就業規則の規定に沿って事前告知したあとすぐ退職なさい！そのあとははや労働事件ではないので、うちに来ないで下さい。貸金返還の件は法テラスとか無料法律相談へどうぞ』と誘導するな（笑）。

セクハラになると、労働行政のあっせんというより、労働行政の雇用均等室というところの案件になって、手続がとて大変になります。

：

このように労働事件として考えたとして、御礼奉公と貸金紛争の問題は、あっせんできなくておきの解決策が導ける訳ではない。もちろん個別労働関係紛争としたいくない使用者は、労働行政のあっせんじゃないADR、あるいは民事訴訟を選択するはずですね。労働問題にせざる法的にかつ迅速な回収に取り掛かりたいと考えるはずです。

ただアンビバレントな事情は想像できます。使用者だって、手塩にかけた労働者は失いたくないだろうから、『自由に辞めて結構、カネは置いていけ、置いてかないなら出るところに出るぞ』という対応はしないだろうと思うのです。

御礼奉公、あるいは事業主がする若年者への修学就業支援の法的課題

和解条項

- 第1 丙は、甲に対し、本件借入金債務として353万2,000円の支払義務があることを認める。
- 第2 乙は、甲に対し、丙の前項の債務を連帯保証する。
- 第3 丙は、甲に対し、第1項の金員を次のとおり分割して、鹿児島銀行みずほ通支店の預り金口弁護士 ■■■■ 名義の普通預金口座（口座番号1535647）に振り込む方法で支払う。
- (1) 平成27年1月31日限り10万円
 - (2) 平成27年2月から平成32年9月まで、毎月末日限り5万円ずつ
 - (3) 平成32年10末日限り3万2000円
- 第4 乙及び丙が、前項の分割金の連帯支払を怠り、その額が20万円に達したときは、当然に同項の期限の利益を失う。
- 第5 丙は、本日、第3項の支払いを担保するため、丙所有の別荘物件目録記載の土地建物につき、次のとおり順位1番の抵当権を設定する。
- (1) 債権額 金353万2000円
 - (2) 損害金 年5分（年365日日割）
 - (3) 抵当権者 甲
 - (4) 債務者 丙

参考資料2 和解契約書の内容例 この内容で返済をする可能性まで理解して修学給付を受ける若年者とその保証人は少ない。

そうであるならこの紛争に対するソリューションの提供が、今後の同種の紛争発生防止と、それこそ不平等解消の投資と支援の理屈になります。

馬場先生、まず実際のところはどうですか？労働者は無論退職するでしょう、そして債権存在を抗弁できず、支払に追い込まれるというのが現状でしょうか。その際、なにが新しく問題になるのでしょうか？追い込みをかけるような学校や病院には、新規のお客様が来なくなるのでは??地方の職業訓練学校で養成し、リクルートされた労働者が都会で勤めてそして辞めるなんてことになると、どんな紛争解決実態になるのでしょうか？」

「そうですね。御礼奉公の問題はあっせんで解決するにはあまりに複雑過ぎるということですね。

さて、実際問題として御礼奉公の紛争は労働者が退職あるいは解雇されることで始まるのが通例なのは確かです。ただ、多くのケースでは退職前に事業主と労働者の両親が話し合っており、分割払いの合意をすることで解決していると思われず。奨学金が少額の場合は返済が難しいのでその多くはそもそも紛争にさえならないでしょう。

労働者が解雇自体を本気で争うのであれば、典型的な労働問題です。

主張として解雇無効を訴えるだけでなく、職場に向かい

て現実の就労を求めるぐらいの気力がないといけません。そうでなければ、解雇無効をいくら主張しても、現実には職場に来ていないのであれば、そもそも復職の意思があるのか疑われてしまいます。私個人としては、労働者にここまでの行為を求めるのはあまりに酷だと考えますが、実務ではこのように理解されています。

ただ、資格のある労働者を事業主が奨学金まで支給して求めているなか、退職を迫られた職場に向くほどの気骨のある労働者であれば、そもそも退職や解雇に追い込まれること自体が考えにくいです。

結局、多くの紛争は、退職あるいは解雇された労働者に対し、事業主が貸付金の返還を求めるという形を取ります。

貸付金の返還を求めるといっても、多くの事業主は紛争を好みません。できれば裁判はご遠慮願いたい。裁判所を使うにしても円満に解決したいと事業主は考えています。これはお客様への影響というよりは、裁判自体のストレスが一般人にとって非常に大きいのが理由だと思います。仮に訴えを提起して勝訴判決を得たとしても、貸付金を現実には回収できなければ意味がありません。奨学金の受給者は原資が乏しいです。無理に一括払いを求めて焦げ付くよりは、話し合いで和解し分割払いとすることで確実に回収した方が事業主にとって利益があります。

確かに地域の評判を気にされる事業主もおられます。しかし、奨学金の返還を求めたとしても、お客様との関係で不利益が生

じるとは思えません。現実には売上等の経営に影響が出ているとは聞いたことがありません。

労働問題という労働審判が思いつきます。しかし、事業主は貸付金の返還を求めるわけですから労働審判は選択肢に入りません。何はともあれ話し合いをというのであれば、裁判所の民事調停を申し立てることになります。民事調停でも合意が成立しないのであれば、裁判所に金銭消費貸借契約に基づく貸付金返還請求権を訴訟物とする訴えを提起することになります。

事業主側の弁護士としては御礼奉公の適法性が争われるのは嫌なものです。敗訴したりしたら判例になるかもしれませんし、依頼者（事業主）との関係でも面目が立たない。それでも、労働者が貸付金の返還に応じないのであれば訴えを提起する以外に選択肢がない。

：

地方に住む若者が地元の職業訓練学校で養成され、遠方にある職場で働くことは珍しくありません。人材が都会に流出することの是非は別として、御礼奉公の紛争解決にあたって大きな問題があります。それは管轄の問題です。

事業主が民事調停を選択するのであれば、管轄は相手方の住所地となりますから、労働者の住む土地の裁判所に申し立てることになります。労働者が退職後に実家に戻っている場合には、事業主による民事調停の利用は労働者にとって負担が少なくなります。逆にいえば、事業主にとっては遠方の裁判所に向く

負担が生じるわけです。ただ、奨学金を支給するような事業主にとって、この程度の負担は受け入れ可能でしょう。私は、円満な解決を求めるために、あえて労働者の住所地の裁判所に民事調停を申し立てたことがあります。

次に、訴えを提起する場合には管轄が逆になります。事業主は債務の履行地の裁判所を選択できます。つまり、事業主の地の裁判所を利用できる。その結果、実家に戻った労働者は、遠方の裁判所で応訴しなければならず、これは金銭的にも時間的にも大きな負担です。弁護士に委任し、電話会議システムを利用する方法は確かにあります。しかしながら、弁護士費用の負担が生じる上、一度も法廷に出頭せずに紛争が解決することは稀です。私も事業主側の裁判で、相手方が労働者の両親（保証人）しか出頭せず、しかも弁護士に委任されなかった事件を経験したことがあります。これでは労働者の権利を十分に守ることができません。事業主にとっても本人訴訟で法律的に整理されない主張をされても裁判が混乱するだけですし、勝訴判決を得た後には今度は債権回収に苦労することになります。

労働者側が労働審判を利用する事件もありません。労働審判の管轄は、管轄合意が成立するケースを別とすれば、相手方の居住地または事業所の所在地です。労働者の居住地は管轄外です。管轄の観点からは労働審判でさえも労働者にとって利用しやすいものとは言えません。

このように遠方の実家に戻った労働者にとって、管轄の観点

からは御礼奉公についての紛争解決機関は非常に使いにくいあるいは事業主と比較して不利な立場となります。移送制度の柔軟な活用などにより、管轄の問題を積極的に解決する必要があると考えます。

あつせんも同じですね。事業所の所在地が管轄ですから。出張あつせんのような制度があると便利ですが。」

「馬場先生、実態をいろいろ教えて頂き、ありがとうございます。

冒頭でもご紹介頂いたとおり、労働者本人のみならず結局親が出てきて支払確認というか分割支払契約というのかわかりませんが、解決に付き合わされる訳ですね。

親があるいはその親族らが最後に解決するような労働事件は、最初の労働契約締結時のパッケージ内容に破綻があるからになりません。労働契約と別個にする形で使用者に利する身元保証契約やら貸与金返還契約やら連帯なんとか契約の制約の理屈が必要ですね。

契約締結時に労働者本人の理解や締結意思のとほししいものを使用者がいわば強制して附帯させるのはいかげなものかという思いですし、『働くなら返さなくていい、辞めるなら返せ』というキャリア保障兼労働力確保制度に相当ムリがあるのでは。昔の青年学校とか、昭和の新聞奨学制度とかどうなっていたんでしょうね（いわゆる新聞奨学制度は、奨学生が労働力をすぐに毎朝毎

晚提供することになるから事業主は損しない仕組みか。

次に、仕事キツイから辞めたいけど、それだと借金のし
かかるので辞められないというのは、…いつの時代の話でしょ
う。『日本残酷物語現代編』か。

もちろん辞めたい労働者の辞められない事情のもとで、心を
病んだり体を損なったりして職場に出られなくなるようなケー
スでは、退職成就なのか解雇なのか判然としない場合があるで
しょう。馬場先生のご説明だと『借金を返せないから仕方なく
辞めるのをやめようとしたら、使用者に解雇させられた。でも
復職を求める気力体力がない』ということでしょうね。ここで
も労働者が追い込まれる一方ですね。親が払い、親族が払い、
労働者は辞めたあと、次の仕事で借金から始まる訳でしょう。
ヘタすると親族による雇用先の足止めですね。そんなのって、
どうなのか。あるいは、多額の奨学貸付があつて有資格者だが
職場でパフォーマンスの悪い労働者を解雇して、かつ一括返済
を迫るような使用者がいたとしたら、論外ですね。

使用者は、労働者の専門職資格取得を支援し、取得が適つた
ら専門職労働者として改めて『採用』している訳ですよ。こ
れまでの御礼奉公論ではそこが抜けています。資格を有する応
募者をどう審査し採用したのか、です。一般企業で『採用に莫
大なコストが、初期研修に膨大なカネが掛かっているのに、なん
で辞めるんだ、コスト分と金を払え』という理屈は退職する労
働者に通じません。雇うほう、雇ったあと使ってみた使用者に

も、活用育成の失敗に関する責任とリスクを負う必要があるの
です。これが職業能力開発論の延長部分(笑)。

何年経過すれば貸金がチャラになるのか返還免除期間に関す
る規定はいろいろなのでしようが、たとえば数年の就労の実態
があり、労働力を活用する実態期間があつたのに、規定期間を
経過しないから全額を一括ないし分割で返済させるというのは
再考したほうがいいです。

：

労働審判では、裁判官たる審判官の理解にもよるでしょうが、
労働事件からスライドして貸金返還契約の成否が主な論点とな
る場合、二四糸終了にするのではないかと考えます。馬場先生
のおっしゃるとおりです。

どこで紛争解決をするかの問題は、…どこがいいんでしょう。
移送の課題はよくわかりました。『わざわざご実家のこの地の
裁判所に向いたんですよ』は債務を負わされる地方や実家の
親族関係者にはかなりの圧力で、キツイですね。でも『債権者
は自ら出かけて追い込め、ということに注意せよ』というこれ
までのやりかたで基本いいような気も(笑)。

移動あつせんは私、青森赴任時代によくやりましたよ。監
督署のある街なら、その気になれば可能です。都道府県をまた
ぐと困難ですけど。

労働力化の職業訓練支援と御礼奉公を今後一切やめろとい
うのは簡単で、契約規制もいろいろ考えましたが、他方でこれを

いいと思う当事者がいる。労働力もこれから少なくなり、開発投資と回収は続きそうです。なので『職業訓練投資標準モデルと貸与一部金返還ガイドライン』みたいなのを提供するのが現状のソリューションですね。紺屋説では『辞める自由があり、貸与額の全額一括請求はできません』を内容にしたいところですが、馬場説は分割支払義務の構築ですね。』

5. 関連する課題と具体的提言

「ここまで御礼奉公を手がかりに、若年者へ修学就業支援について検討してきました。実に多様な論点があるため、具体的な提言にまとめるのは容易ではありません。

ただ、紺屋先生との対話で見えてきた方向性もあります。まず、『分割払い』の明文化が必要であることには間違いがなさそうです。

それでは、具体的に一回あたりいくらを支払えばいいのか。あまりに高額では一括払いと変わりはありません。かといって、あまりに少額にしてしまうと、返済期間が極端に長くなってしまい、履行可能性に疑問符が付くほか、事業主の奨学金へのモチベーションをなくしてしまうこととなります。総収入の何割という制限もありませんが、入社前は学生ですから過去の収入は当てになりません。かといって、退職したばかりの労働者の将来収入を見込むこともかなり難しいでしょう。

次に、未成年の若年者が高額の貸付金を受けることの是非も課題です。弁護士の間与を求めるなど、契約時に慎重な手続を要求する必要があります。保護者の間与のみでは不十分です。そもそも保護者の経済力が不足しているから、御礼奉公を利用するのです。利害関係のある保護者の同意のみでは、若年者を十分に保護することができません。

労働という概念自体の問い直しも必要だと思います。採用され使用者の指揮命令に服さなければ労働者ではないのでしょうか。今回の対話で、採用前から使用者の指揮命令に服しているのと変わらない実態があることが改めて浮き彫りになりました。資格の取得も労働の一種と考えるべきです。

最後に、御礼奉公のような複雑な労働問題を、簡易迅速に解決するための紛争解決手段が存在しないことも課題ですね。分割払いの枠組みがうまく構築できれば、少額訴訟のように裁判官の裁量で分割払いを命ずることができるかもしれません。』

「馬場先生、ありがとうございます。馬場先生はやはり分割説ですね。

そうなると紺屋説との妥協点は、減額分割になりそうですね。能力開発投資に対する元本保証にはさしたる正当性がございませんという発想を出発点にして、初日に辞めたら一〇〇％保障の元本保証を認めるにせよ、試用期間を満了したら八〇％、一年勤め上げたら六〇％、二年で四〇％、という減額率などを構

想し、契約書に明記する必要があるでしょう。さらに、減額した債権額を分割支払いしていく訳ですが、労働者の働きぶりがよければ使用者による債権の中途放棄なども条件設定しているかと思えますし、分割支払額については労働基準法の制裁の規定に準じて、一回の基本給支払額の一〇分の一を超えないとか、ついでに債務保証人の年金受給額の一〇分の一をもちろん超えてはいけないなどの条件設定も必要かと思えます。《一回でも支払いが滞ると残額一括返済だ》という街金のやりかたみたいな追い込み条項も制限したほうがいいですね。

こうしてカネのトラブルに関する解決ポリシーを明らかにする。若者の専門能力を、法のガバナンス＝契約書への記載を通じて図る。いかがでしょうか？

「減額分割には私も賛成です。信義則で返済額を減らしている裁判例がありますし、先に述べたように実務でも就労期間に応じて弁済額を減らす契約条項が採用されています。

『労働者の働きぶり』も確かに考慮要素となりますね。茨城石炭商事事件において最高裁が労働者の労働条件や勤務態度を労働者に対する損害賠償請求を信義則で制限する際の考慮要素としていますので、実務でも受人可能な考え方だと思えます。残る課題は、『労働者の働きぶり』を評価する基準をどのように明確化するかです。職種や事業所によって個別の事情がありますので、評価基準を個々の契約で考案するしかないのかもしれない。」

：

「高額ブレイヤー」労働者たる専門職者は、使用者の拘束性が低く、かつ高度専門能力を活かして労働条件について使用者と契約交渉ができるから、労基法一六条の適用による労働者保護を再考してもいいのではという見解があります。同条と労働能力開発や企業内外研修の費用償還ルールを切り離すべきだという提言もあるのです。一六条適用を回避する労働能力開発について労使協定の締結を要件化してどうかという提言が昔ありましたが、修学ステージで労働者とはいえない修学生に協定当事者性があるかどうか。

一六条問題を回避し、かつ五条の強制労働問題と決別したホワイトな人材養成と労働力化を講じるには、基準法マターとは別の当事者理解を通じた〈労働契約実践〉あるいは〈設定ルールの遵守〉を進めるしかありません。地方の若者が取得する看護師資格等の所持者たる労働者が高額ブレイヤーの訳がない。繰り返しになりますが、若者保護としては、奨学金貸与について事業主による説明や情報提供のレベルを上げる必要がありますし、契約締結に際してはタイムラグを設定し、熟考や第三者支援を交えて契約意思を確かなものにする締結手続が必要です。同時に設定される身元保証とか奨学金貸与金返還連帯保証とかの契約は、労働能力開発にあつては極度に制約されるべきでしょう。本人の将来に投資するが、損失は将来の本人と能力にかぶつてもらうという投資家優先の発想は捨ててもらおう。それと、一

括返済条項以外のモデルは上述した通りです。転職の自由確保と貸金返還のバリエーションメニューの提供を今後も続けて、これを契約実務に反映してもらいましょう。

使用者が全額返済を迫るべく解雇する、というのは論外。そういう場合、使用者の債権を保護せずチャラにするというアクロバットもありたいところです。

人的資本への投資とリターン確保という図式は、なかなかくなりません。リターン確保に血眼上げすぎのご時勢です。最近の大学業界もまた然り。自治体が奨学金に拠出し、卒業終了後に奨学生を自治体地域への就業と定着を見込む地方創生枠の奨学金や、留学校の近隣自治体に卒業終了後、一定期間就業定着することを条件にする留学生向けファンド等があり、こうなると人材養成なのか教育機関の定員充足策なのかよくわかりません。

図式が同じならばトラブルも必定です。大学無償化の中身が『卒業後、企業で三年は活躍する人材でなければ、総費用を一括弁済してもらう』とならないか心配ですね。それはともかく、手前どもの対論の内容を実務で実践してもらうほか、若者の修学そして就業支援の局面にて、紛争予防管理の観点から留意して頂きたいところです。

註

(1) 紺屋博昭「賠償予定の禁止」別冊ジュリスト労働判例百選（第九版）（二〇一六年）二四―二五頁。

(2) 基取二四〇八号・昭和二三・七・一五。見習いとして美容院と労働契約を結ぶ際「一人前になって向こう一年間は無条件で御礼奉公する」文言は「他店より低い労働条件で勤務すること」であって足止めに他ならず、労基法一四条および一六条に反するというのが労働基準行政の解釈判断である。

(3) たとえば和幸会（看護学校修学資金貸与）事件・大阪地判平成一四・一一・一労働八四〇号三二頁。「使用者が労働者に対し、修学費用を貸与した際の、一定期間就労した場合には貸与金の返還は免除するが、そうでない場合には一括返還しなければならないとの合意は、形式的にその条項の規定の仕方からのみではなく、貸与契約の目的、趣旨からして、同契約が、本来本人が負担すべき修学費用を使用者が貸与し、ただ一定期間勤務すればその返還義務を免除するというのであれば、労働基準法一六条に反するものではない」。

(4) この章では看護師職とは異なる医療介護職の奨学制度の問題点には踏み込まないが、今野晴貴『ブラック奨学金』（文藝春秋、二〇一七年）一八八頁以下に、保育や介護領域の〈修学資金貸付制度〉の実例が記載されている。ほか、

医療従事関係者の修学支援とその後の御礼奉公に関する先行研究としては、葛川忠久「いわゆるお礼奉公と賠償予定の禁止 裁判例を中心として」熊本大学教養部紀要人文・社会科学編三〇号（一九九五年）三三頁以下参照。

(5) 日本育英会奨学金規定第三二条（三）および日本育英会奨学金返還免除規定第一八条（一）。

(6) 当時の日本育英会はカタカナによる電算事務処理をしてきた結果、たとえば全国にスズキイチロウさんが多数いて給付や返還等の事務処理に困っていた旨、関係者に広報されていた程である。

(7) 日本育英会奨学金規定第三二条（一）。

(8) 日本学生支援機構の奨学金返済に関する問題は、今野・前掲注4）が詳しいほか、学生（大学生）の奨学ローン問題と若者の働き方」季刊労働者の権利三一八号（二〇一七年）二三頁以下、岡村稔「学ぶ権利を侵害する学生の生活・労働実態とその克服…奨学金政策の改革を」法と民主主義五〇九号（二〇一六年）八頁以下参照。

(9) 学卒者の一斉採用に関わる企業の採用「内定」について、かつて裁判所は「始期付解約権留保付労働契約」の成立を認め、契約解釈の構築による労働者保護を講じたのである。大日本印刷事件・最二小判昭和五四・七・二〇判三三三三号一九頁。

(10) 武谷病院事件・東京地判平成七・一二・二六判六八九号二六頁は紳士協定説という少し驚く法律解釈が判示されているが、事実関係を見ると看護師を諦めてエステティックの道を選ぶという職業選択の自由と利益衡量になつていく。御礼奉公契約は形式論では労働者の自由意思に反することになるので、紳士協定という法律構成を無理矢理利用したのではないかと思われる。同旨のものとして、和幸会（看護学校修学資金貸与）事件・前掲注3も参照。ほか、徳島健康生活協同組合事件・高松高判平成一五・三・一四判八四九号九〇頁では、勤務医の研修後の就労義務を定めた契約を有効としつつ、賠償金の定めは無効としている。裁判所のぎりぎりの利益衡量を感じさせる。

(11) 河合楽器製作所事件・静岡地方裁判所（控訴審）昭和五二・一二・二三判二九五号六〇頁。

(12) 医療法人杏祐会事件・広島高判平成二九・九・六（判例集未掲載）は「病院側の規定が実質的には経済的足止め策として退職の自由を不当に制限するものだったといわざるを得ない」と結論づけた。朝日新聞DIGITAL二〇一七年九月八日一七時〇〇分〈<http://www.asahi.com/articles/ASK984DS2K8UBQU00W.html>〉同事件第一審・山口地裁支判平成二九・三・二四（判例集未掲載）も同旨。原審では「本件貸付は、実際にも、まさに被告の退職の翻意を促すために利用されている。」と判示されている。

- (13) 田上富信「やさしい事務管理・不当利得・不法行為 第三版補訂版」(法学書院、二〇一五年) 一二九頁。
- (14) 日本育英会奨学金規定第二〇条以下参照。
- (15) 職業能力開発促進法第三条の二(二)および(三)。
- (16) ジョブとメンバースhipについては、さしあたり濱口桂一郎「若者と労働」(中央公論新社、二〇一三年)の著述を参照。
- (17) 鉄道営業車両の運転に必要な国家資格「動力車操縦者運転免許」の取得費用を自己負担することを条件に運転手になることを前提とした嘱託社員として採用したいすみ鉄道株式会社(本社 千葉県)の例など。「運転士求む ただし訓練費七〇〇万円負担をいすみ鉄道」(二〇一〇年三月四日朝日新聞)〈<http://www.asahi.com/travel/rail/news/TKY201003040450.html>〉
- (18) 職業能力開発促進法第三条の三。
- (19) アマルテア・セン著、池本ほか訳『不平等の再検討―潜在能力と自由』(岩波書店、一九九九年) vi頁。
- (20) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第一条。
- (21) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第六条および第一六条以下。
- (22) 医療法人社団仁愛会事件・東京地判平成元・一〇・二五判時一三五一号六四頁。
- (23) 最一小判昭和五一・七・八判時八二七号五二頁。
- (24) 龔敏「損害賠償予定の禁止と研修費用の返還請求」労働法の争点(ジュリスト増刊、二〇一四年) 四四頁。
- (25) 土田道夫『労働契約法』(有斐閣、二〇〇八年) 七七頁、荒木尚志『労働法(第三版)』(有斐閣、二〇一六年) 七七頁。
- (26) 労働省労働基準局監督課編「今後の労働契約法制のあり方について」(日本労働研究機構、一九九三年) 三〇頁以下。
- (27) 身元保証契約もいまだ労働契約とは別個独立の契約ではあるが、身元保証契約の成立を前提とした労働契約の強制が実態であろう。そろそろ身元保証契約の再考が必要だろう。北海道大学労働判例研究会編・道幸哲也ほか著「職場はどうなる 労働契約法制の課題」(明石書店、二〇〇六年) 一〇五頁参照。
- (28) 文部科学省高等教育局長通知「奨学金を活用した大学生等の地方定着の促進について」二七文科高第九四号 平成二七年四月一〇日 (http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1357396.htm)、その他「自治体や財団等の〈独自奨学制度〉については、今野・前掲注4」一八二頁以下参照。