



弁護士法人戸田労務経営所長

戸田 哲 弁護士

物流の

労務・法律

トラブル

第8回

# 退職従業員への免許取得費用の請求

自身のためか  
業務に必要なか

物流・運輸業のドライバーとしてしまった場合は、特に資格を取得させて、業務をさせることも多いだろう。

例えば、玉掛け免許がなければ現場での積み込みもままならないため、入社後程なくして未経験者に免許を取得させることは、多くあるとみられる。他にも、大型免許の取得希望者に対し免許取得のため、学校への通学費用を支出することもあ

るだろう。もちろん会社としては、意欲のある従業員に対してはできる支援を行い、会社に貢献してほしいという思いがある。免許を取得し、今までにできなかった業務をこなしてもらえれば、それに越したことはない。

ところが問題は、ドライバーが退職する場面です。最低限、免許取得に関する制度づくり、取得費

最近は大変免許を保有するドライバーは引く手あまたで、条件の良い求人があればすぐに転職されてしまうことも多い。そこで、「ドライバーに免許取得費用を返せと言えるのか」と相談をもらう

最近は大変免許を保有するドライバーは引く手あまたで、条件の良い求人があればすぐに転職されてしまうことも多い。そこで、「ドライバーに免許取得費用を返せと言えるのか」と相談をもらう

最近は大変免許を保有するドライバーは引く手あまたで、条件の良い求人があればすぐに転職されてしまうことも多い。そこで、「ドライバーに免許取得費用を返せと言えるのか」と相談をもらう

## 【免許取得制度のポイント】

ポイント	内容
①会社での免許取得制度という形を整える	会社が支援する免許を選択し、労働者自身が申請書で申請する形にする
②会社が免許取得費用を貸し付ける形にする	取得費用は資料添付させるなどして明確に、貸し付けることを明記する
③免許取得後一定期間の在籍で貸し付けを免除し、退職した場合は返還する約束をする	期間は免許の性質によるが、裁判例からすると最長5年。1~3年程度が無難なことも
④退職時にはよく話し合っ	実際に退職する場合でも一方的に給与控除するのは禁物。ここでも話し合うこと

「本人が費用を負担すべし」と、最初の例での玉掛けき自立的な修学（技能習得）に対する貸付制度となっているかどうかだ。高くない。だが、大型免許取得費用は仕組み次第で返還請求は可能だ。図表を参照し、制度づくりを検討してほしい。

## 制度をつくり 理解と協議を

半面、労働者のスキルアップになるとしても、会社が業務に必要であるとの観点から、業務命令で修学や研修を受けさせた場合は自主的とはいえない（東京地裁判決1998年3月17日）。この場合は違法となる可能性が高い。実際には、当該免許が業務での必要性が高い場合は、会社が経費として負担すべきだと考えられるから。

とだ・さとし=1979年生まれ。鳥取県出身。中大法卒。2009年弁護士登録。企業労務専門弁護士。全国の企業・社労士事務所の顧問。運輸・物流業界の労務・法律問題に精通し、予防法務から紛争対応まで幅広く活動。