身近な法律相談

弁護士　渡　部　英　明

今回も、労働問題について、検討していきたいと思います。法律相談でよく接するものとして、従業員の仕事上のミスを原因とした損害賠償の問題があります。そこで、今回は、①従業員の仕事上のミスを理由にする使用者の損害賠償請求の可否、②給与から損害賠償額を天引きすることの問題点について、みていきましょう。

Q❶　仕事上のミスをした従業員に損害賠償請求をしたいのですが、可能でしょうか。

A❶　ミスがどの程度なのか、過失の程度によって、結論が変わってくると思います。過失がない場合や軽過失の場合には損害賠償請求は認められないでしょう。例えば、従業員が自動車運転でもらい事故により使用者の車に損害を与えた場合、売掛先が何の予兆もなく突然倒産したため、売掛債権の回収が困難になった場合、飲食店で食器を割ってしまった場合等は従業員として通常の注意義務を尽くしていても避けられなかった損害あるいは損害の発生が日常的に一定の確率で発生する性質のものであるので、使用者の従業員に対する損害賠償請求は認められないでしょう。

しかし、従業員のミスの程度が、過失、重過失ないし故意による場合には損害賠償請求は認められます。

Q❷　それでは、従業員に対し損害賠償請求が認められる場合、損害額全額の損害賠償請求が認められるのでしょうか。

A❷　過失のある従業員に対し損害賠償請求が認められる場合でも、損害額全額の賠償請求が認められるわけではないので、注意が必要です。

例えば、従業員が自動車運転をしていて、交通事故を起こして、相手方に損害額を与えてしまった場合、使用者が相手方に損害額全額を支払ったとしても、従業員に対して損害額全額を求償することができるか争われた事例があります。昭和51年７月８日の最高裁判決（茨城石炭商事事件）によれば、「使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他の諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し損害の賠償又は求償の請求をすることができる」として、使用者の請求額を４分の１の限度で認容し、それを超える部分については信義則に反し権利の濫用として許されないとした判例がありますので、ケースバイケースで慎重に検討する必要があると思います。

ただ、従業員による窃盗、業務上横領など故意とみられる犯罪行為の場合、全額の損害賠償請求は可能です。

Q❸　従業員に対する損害賠償額を給与から天引きしたいのですが、大丈夫でしょうか。

A❸　労働基準法24条によると、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」（全額支払いの原則）と規定されており、これに違反すると30万以下の罰金（労働基準法120条）となっています。従って、使用者が従業員に対して損害賠償請求権を持っていても、給与から天引きすることは労働基準法24条に違反するので、天引きすることはできません。

しかし、従業員が「自由な意思に基づいて」、損害賠償額を給与から天引きすることに同意したときは、天引きは許されます。但し、この同意が「自由な意思に基づいて」なされたと認められる合理的な理由が客観的に存在するときは、相殺は労働基準法24条に違反するとはいえないとした判例がありますので（最高裁判決平成２年11月26日、日新製鋼事件）、使用者が強制的に天引きを求めた結果、やむなく従業員がそれに応じた場合等、「自由な意思に基づいて」天引きに同意したと評価できない場合があるので、注意が必要です。

間違い探しの答：①帽子　②目線　③クチ　④汗　⑤雲の大きさ（左上）　⑥隈（右：鼻横）　⑦蜘蛛の巣（左下）