

業務遂行上の労働者の過失と損害賠償請求

- 操作を誤って機械を壊し、会社から賃金と損害額を相殺すると言わされた。
- 配送中に交通事故を起こし、第三者の車に100万円の損害を生じさせてしまった。
- 会社が安全教育や任意保険等事故防止策を講じていたが、事故が発生した。

◆ 基本のきほん

労働者が仕事を遂行している途中で、ミスを犯して会社に損害を与えること、又は第三者に損害を与えて、会社が肩代わりして支払った賠償額を労働者に求償する場合があります。

このように、会社がミスを犯した労働者に対して取り得る措置としては、①人事上の措置や②損害賠償を請求する等が一般的に考えられます。

◎会社が取り得る人事上の措置

会社はミスを犯して会社に損害を与えた労働者に対して、就業規則等の定めに従った戒告、譴責(けんせき)、減給、出勤停止等の懲戒処分をしたり、成績評価で不利益な評価をし、又は降格や配置転換、解雇(場合によっては懲戒解雇)等の人事上の措置を取ることがあります。

しかし、これらの措置も、労働者の犯したミスの程度と処分が均衡を保つことが必要です。例えば、軽微な過失による事故に対し、解雇等の重大な処分をすることは問題がありますが、そのミスが労働者の能力や適格性の欠如により、指導しても改善の見込みがなく雇用の継続が困難な場合には、解雇や契約更新拒否等の措置もあり得ると判断されます。

解雇や契約更新拒否等は労働者に与える影響が特に大きいので、労働者の犯したミスと処分による不利益が均衡しているか、会社がミスを回避するための安全対策や教育訓練をどの程度講じたか等を考慮して、慎重に判断する必要があります。

◎損害賠償の請求又は求償

労働者が仕事を行っている時にミスを犯すなど、労働契約上の債務不履行があった場合に、実際の損害発生の有無や損害額にかかわらず、一定の違約金を定めたり、賠償額を予め定めておくことは、労働基準法(以下、「労基法」という)第16条で禁止されています。

しかし、労働者のミスによって具体的に会社に損害を与えた場合に、会社がその損害額を労働者に請求すること 자체は禁止されていません。

労働者が業務遂行中にミスを犯して、会社又は第三者に損害を与えた場合、労働者に故意や重大な過失があれば、不法行為又は債務不履行として、損害賠償責任が発生するのが原則です。

◎労働者の損害賠償責任

(1) 軽微な過失の場合

労働者が業務を遂行する過程で通常発生する事が予測されるミス(軽微な過失)の場合は「損害の公平な分担」という信義則上の基本理念から、損害賠償責任を認めることは難しいと言えます。

この「損害の公平な分担」は、労働者の業務遂行は会社が決定しており、そこから発生することが通常予想される経営リスクは、会社が負担することが公平であるという基本理念です。

判例は、「新鋭かつ巨大な設備を擁し、高価な製品を製造販売する会社で働く労働者は、些細な不注意によって重大な結果を発生させる危険に絶えずさらされており、長期にわたる雇用継続関係においては、労働者が些細な過失により会社に損害を与えた場合、長期的な視点から成績評価の対象として労働者の自覚を促し、再発防止を考えるのが普通であるので、会社は懲戒処分は別として、その都度損害賠償責任を追及する意思ではなく、公平の原則に照らして、損害賠償請求権を行使できないものと解するのが相当である。」(昭62.7.27名古屋地裁 大隈鐵工所事件)と判示して、労働者に対する損害賠償を認めないものや労働者が第三者に与えた損害を会社が肩代わりして支払った場合に、会社の労働者に対する求償権の行使を認めないのが一般的と言えます。

また、労働者の損害賠償責任を認めた最高裁の判決でも、事業の性格、規模、施設の状況、労働者の業務内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防、損失の分散についての使用者の配慮の程度等の諸般の事情を考慮して、信義則上相当と認められる限度において、労働者が損害賠償の責任を負うとされています。

(判決内容の詳細は、裏面1をご参照ください。)

(2) 故意や重大な過失の場合

労働者が故意や重大な過失で会社に損害を与えた場合は、上記の「損害の公平な分担」という基本理念を適用する余地はなく、信義則上相当な範囲に限って、会社はその損害について請求することができます。

◎損害賠償額と賃金との相殺

車に傷を付けた、納期に間に合わなくなったりなど、使用者が損害賠償を労働者に請求して、賃金と相殺することができます。

会社は、労働者の債務不履行又は不法行為で、労働者に損害賠償請求権を有している場合でも、一方的に賃金と

相殺することは、労基法第24条の「賃金の全額払い」の原則に反するためできませんが、最高裁は「労働者が自由な意思に基づき相殺に同意した場合は、右同意が自由な意思に基づいてなされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、相殺は労基法に違反するものとはいえない」(最判平2.11.26日新製鋼事件)と判示しています。

◆ 確かめましょう

- 会社の就業規則に、懲戒処分に関する規定がありますか。
- 懲戒処分の内容は、犯したミスと処分内容と均衡がとれていますか。
- 業務遂行上のミスの程度はどの程度でしたか。生じた損害は軽微な過失によるものですか。故意や重大な過失によるものですか。
- (故意や重大な過失による損害の場合)賠償額は損害の公平な分担の見地から限定されたものですか。
- 会社は、そのようなミスを犯す前に、過度なノルマ等を課していましたか。
- 会社は日頃から、機械の点検や安全対策への安全教育に力を入れていましたか。
- 会社は、任意保険等に加入して、リスクの分散をしていましたか。

◆ こんな対処法があります！

1 労働者に損害賠償の責任があると判断される場合、全額賠償責任を負うのか

労働者の犯したミスが通常予想されるものを超えている場合(中間的な過失)は、労働者に損害賠償責任が発生しますが、「損害の公平な分担」という基本理念から、会社の損害賠償請求(求償権の行使)を一定の割合で制限しようとするのが判例の立場です。

石油等の輸送及び販売を業とする会社のタンクローリーを運転していた労働者が起こした自動車事故により、損害を被った事件で最高裁(最1小判昭51.7.8茨城石炭商事事件)は、「使用者はその業務の性格、規模、施設の状況、被用者の業務内容、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使用者の配慮の程度その他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、被用者に対して損害の賠償又は求償の請求をすることができるものと解すべきである。」と判示し、会社が経費節減のために、対人賠償保険にのみ加入し、対物賠償責任保険や車両保険に加入していないこと、タンクローリーは臨時的な業務であったこと、労働者の勤務

成績は普通以上であったこと等から、会社が労働者に請求できる損害賠償及び求償できる範囲は、信義則上損害の4分の1を限度とすべきであると判示しています。

2 賠償額の算定にあたって考慮すべき事項について

- ①事故を発生させた労働者の行為が危険を伴うものであったか。
- ②労働者の義務違反が重大なものかどうかという非難の程度
- ③職場環境、安全対策、慣れた仕事か、過重な労働を命じたか等使用者の事故発生に対する寄与度
- ④定型的危険に備えた任意保険加入の有無
- ⑤労働者の日常的勤務態度
- ⑥労働者の賃金等の労働条件と使用者の利潤や企業業績等

以上を総合的に考慮して、裁判所は責任の範囲と損害賠償額を判断することが多いようです。

3 会社が事故防止策を講じていれば、労働者に全額賠償責任を追及できるのか

前記の最高裁の判例が、「損害の公平な分担」という理念で労働者の賠償責任を制限している根拠は、社会的に危険を作り出している者は、そこから生じる損害に対して、常に責任を負わなければならないという「危険責任」に基づいたものという考え方方が有力です。

会社が設備の環境を整備し、任意保険を掛けたり、安全指導や教育を実施し、労働者に過重な労働を課さない等の事故防止措置は、いずれも会社が社会に対して危険を作り出さない、又は危険を分散する措置にすぎず、危険責任に対する防止策を講じていることにすぎません。

他方、「損害の公平の分担」の理念には、社会生活において大きな利益を収める者は、その収益活動から生じる損害に対して、常に責任を負わなければ公平ではないという「報償責任」の考え方が含まれているといわれています。この考え方を入れると、たとえ会社が事故防止策を講じていたとしても、労働者が損害の全額の責任を負うことは回避されます。

裁判等では、これらさまざまな事情を考慮して、ケースバイケースで責任の存否、賠償額を決定しています。

したがって、訴訟等で、労働者に全額の賠償責任が認められるのは、労働者の故意による加害の場合が多いようです。

会社から損害賠償請求をされた場合、弁護士に相談してもいいでしょう。