帝国タイムス
明治33年3月3日創業　THE TEIKOKU TIMES
旬刊 2021年（令和3年）10月15日（金曜日）第13738号

成長のための企業法務

第31回

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山倫行

労務（従業員に対する損害賠償請求）

Q 当社は従業員に、業務上使用するスマートフォンを貸与しています。この度、ある従業員が不注意でスマートフォンを壊しました。この従業員がスマートフォンを壊すのは今回で2回目です。前回は修理費を負担させませんでしたが、さすがに2回目となると会社としても容認できないので、従業員に弁償してもらいたいと思っています。何か問題が生じないかと色々と調べているうちに疑問がでてきました。以下のそれぞれについて法的な考え方を教えて下さい。

(1)損害賠償を請求できるか
(2)損害を給料から天引きできるか
(3)損害分を減給できるか
(4)損害分を賞与から減額できるか
(5)将来、退職金を減額や不支給にできるか
(6)次回ミスを起こした場合に備えて誓約書の提出を要求できるか

損害賠償を請求できるか？

(1)損害賠償請求の根拠

従業員が労働契約に違反して会社に損害を与えた場合、会社は従業員に対して、債務不履行（民法第415条）又は不法行為（民法第709条）を根拠として損害賠償を請求できます。

(2)裁判等になった場合には全額の請求が認められない場合がある

しかし、会社は従業員が頑張って成果を出して利益を生んだ場合には、その利益を享受するのに、従業員が失敗した場合には、従業員が損害の全てを負担しなければならないというのは、不公平です。そのため会社は、利益が出た場合に利益を享受するだけではなく、損害が生じた場合には損害を負担すべきと考えられており（報償責任の原則）、この考え方が確立した判例法理になっています。従業員が会社のお金を横領した場合や、従業員が通勤手当を詐取した場合など刑事犯罪に該当するような事案は別としても、従業員が通常の業務を遂行していた過程で生じた損害については、たとえ従業員に落ち度があっても、会社から全額の賠償請求は認められないことが多いと考えてください。

(3)どの程度の請求が認められるか

気になるのは、全額の賠償請求ができないとしてあれば認められるかだと思います。この点についてはありませんので、個々の状況に応じてケースバイケースで判断されます。例えば、軽過失であっても連続してミスをしたため会社が従業員に損害賠償を請求した事案で全額の請求を認めた裁判例もあれば（大阪地裁平成23年1月28日判決（国際興業大阪事件））、大口顧客の注文が減少した原因は、従業員が業務を適切に実施しなかったことにあるとして、会社が退職した従業員に対して損害賠償を請求した事案で、会社の請求を一切認めなかった裁判例もあります（大阪高裁平成24年7月27日付判決（エーディーディー事件））。当然のことながら、これらの中間的な割合で請求を認めた裁判例もあります。例えば、70%を限度に認めた裁判例（東京地裁平成4年3月23日付判決（ワールド証券事件））や、50%を限度に認めた裁判例（東京地裁平成6年9月7日判決（丸山宝飾事件））等です。

(4)どのような要素が考慮されるか

どの程度の請求が認められるかについて、明確な基準はありません。前述した最高裁判例では、会社の従業員に対する請求の可否を判断する考慮要素として「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諸般の事情」をあげており、この考慮要素が後の多くの裁判例でも参考にされています。しかし、これが絶対ではなく、それ以外にも様々な考慮要素が考えられます。損害の公平な分担の観点から、個々の状況に即した判断がされる事柄と考えてください。

損害を給料から天引きできるか？

労働基準法第24条第1項本文は、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければ

（2面へ続く）

（1面から続く）

ならない。」と規定しています。この規定は、従業員に賃金を確実に受領させて生活に不安を生じさせないようにするためのものです。給料からの天引きを認めてしまうと、この趣旨に反します。そのため、会社が損害賠償請求権と従業員が有する賃金債権とを会社が一方的に相殺することは禁止されています（最高裁昭和31年11月2日判決等）。なお、従業員が自由な意思に基づいて同意した場合には、相殺も可能とされていますが、従業員の同意が本当に自由な意思に基づくか否かについては厳格に認定されるので（最高裁平成2年11月26日判決）、注意してください。

減給できるか？

従業員の同意を得た場合や、就業規則の規定に従うことで、減給することは可能です。その場合の注意点は、労働基準法を守ることです。労働基準法は、上限として1回の額が平均賃金の半日分、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1までと規定し（労働基準法第91条）、しかも減給できるのは1回のミスについて1回としています。これを前提にすると、例えば月給30万円の従業員であれば、1回の事案に対しては、5千円が限度になりますし、違反行為が複数回あったとしても1カ月の賃金支給額の10%、すなわち3万円までしか減給できません。たまに法律の規定に違反した減給処分をしてしまっている例を目にしますので、注意してください。

賞与を減額できるか？

賞与は会社が従業員に与える恩恵的な給付と考えられており、支払いの有無や金額には、会社の裁量が認められます。従って、賞与の査定に際し、損害を考慮することは可能です。ただし、就業規則や労働契約上、会社が従業員に対して一定額の賞与を支払う旨約束している場合には、減額すること自体が違法になり得ますので、注意してください。

退職金を減額や不支給にできるか？

退職金については、必ずしも会社が一方的に減額や不支給にはできません。手続きを進める前に、就業規則や退職金規程に定められている支給基準を確認してください。会社に損害を与えた場合に退職金を減額し、又は不支給にできる内容が定められていれば、減額や不支給も可能ですが、算定根拠が明確で裁量の余地が認められない内容になっている場合には、減額し、又は不支給にできない場合があります。

次回に備えて誓約書の提出を要求できるか？

業務命令として、誓約書を提出させること自体は可能です。しかし、労働基準法第16条が「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定めている関係で、誓約書の中に「次回、スマートフォンを壊した場合には全額弁償する」といった内容を盛り込むことはできませんので、勢い余って過度の制約を課さないように注意してください。

アンビシャス総合法律事務所
北海道札幌市中央区大通西11の4の22 第2大通藤井ビル8F、電話011-210-7501
http://ambitious.gr.jp/