

## 4 1 業務上の損害賠償

### 1 労働者における損害賠償の考え方

労働者の債務不履行（労働契約上の労働義務や秘密保持等の付随的義務に反する行為）や不法行為（故意又は過失によって他人の権利を侵害し損害を発生させる行為）によって使用者が損害を与えられた場合、使用者は労働者に対し、損害賠償を請求することができる【民法第415条、第416条、第709条】。

また、労働者が業務上、第三者（顧客や取引先等）に損害を与えた場合、使用者がその選任及び事業の監督につき相当の注意をしたとき、または相当の注意をしても損害が生ずべきであった場合を除き、使用者（監督者を含む）が使用者責任に基づき損害賠償責任を負う【民法第715条第1項】が、これは、使用者又は監督者の労働者に対する求償権を妨げるものではない【民法第715条第3項】。

※ 労働基準法では、使用者が労働契約の不履行について違約金を定めることや、損害賠償額を予定する契約をすることを禁じている【労働基準法第16条】が、これは、現実には生じた損害（労働者の債務不履行、不法行為に基づく損害など）について賠償請求することを禁止する趣旨ではない【昭22.9.13発基17号】。

〔賠償予定の禁止については、「No2」参照〕

### 2 労働者が負担する損害賠償の程度

労働者に損害賠償責任があり、使用者にも求償権があるとはいえ、損害の全額を労働者が負担すべきとは考えられておらず、ア 使用者は労働者の労働によって利益を得ているにもかかわらず、業務を遂行する中で発生した損害のすべてを労働者に負担させるのは公平を欠くこと、イ 使用者と労働者には著しい経済力の差があること、ウ 使用者は経営から生じる定形的危険について保険制度を利用するなどして損失の分散を図ることができることなどから、発生した損害については労使双方に公平な分担を求めるべきであり、労働者の責任は一定程度制限されるべきと考えられている。

また、労務の履行に伴いその過失により一定の損害が発生することは、軽微なものも含めれば不可避である（例：事務職員のコピーミス、飲食店員の食器の破損等）。些細な不注意により損害が発生したとしても、そのような損害の発生が日常的に発生する性質のものである場合、損害の発生は労働の過程に内在するものとして、その損害は基本的に使用者が負担すべきものと考えられる。

判例では、業務用タンクローリーの運転中に事故を起こした運転手に対する求償について、「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ものと解すべきである」との判断基準が示され、求償権を損害の4分の1に制限したものがある【茨城石炭商事事件 最一小判 昭51.7.8】。

ほかに、従業員が作業中の居眠りで起こした事故により会社の工作機械を破損したという場合には、格別の事情のない限り重大な注意義務違反による債務不履行責任は免れないとした上で、1人での深夜労働中の事故で同情すべき点があることや、会社が事故防止や機械保険加入等の措置をとっていなかったこと等の事情を斟酌し、当該事故が労働者の『軽過失』による場合には、過去の取扱い、会社の規模、会社と労働者との資力・経済力の較差、保険加入の有無等は「損害賠償額を定めるに当たり、考慮されるべき事由にとどまる」とした上で、責任の限度を損害の4分の1としたものがある【大隈鉄工所事件 名古屋地判 昭62.7.27】。

さらに、従業員が4トントラックを運転中にスリップによりトンネル側壁に衝突して車両を損傷さ

せた事案について、従業員には事故の発生を防止すべく、路面の状況や車両の整備状況、積載物の重量に応じた速度で走行する等の安全運転をすべき注意義務があるところ、これを怠りスリップさせ車両を損傷したと推認され、従業員の過失の寄与を否定できないとしつつも、会社が車両保険に加入していないことや、交通事故は会社の労働条件や従業員に対する安全指導、車両整備等にも原因があったこと、従業員の勤務態度等を総合的に考慮し、事故の発生について重大な過失があったとは認められないことから、信義則上、負担すべき賠償の範囲を損害額の5パーセント相当額とした【K興業事件 大阪高判 平13.4.11】。

※ なお、使用者は労働者に対し賃金の全額を支払わなければならない、一方的に賃金を控除することはできない【労働基準法第24条第1項】ため、使用者による賃金債権との「相殺」も「控除」の一種として禁止される。判例においても、賃金債権に対しては使用者が損害賠償請求権をもって相殺することは許されないと解すべき旨が判示されている【関西精機事件 最二小判 昭31.11.2】。

したがって、使用者は賃金を全額支払った上で、別途労働者に対して損害賠償請求を行うことになる。

ただし、労働者が自由な意思に基づいて賃金（退職金を含む）から控除（賃金債権と損害賠償債務との相殺）することに合意したと認められる合理的な理由が客観的に存在する場合には有効とされている【日新製鋼事件 最二小判 平2.11.26】。

【賃金の支払いについては、「No.20」参照】

### 3 使用者から損害賠償を請求された場合の基本的な対応

使用者から損害賠償を求められた場合は、まず、本当に支払う必要があるか、支払うとしてもどの程度支払う責任があるかなどを精査する必要がある。

具体的には、使用者が受けたとする損害の詳細を書面等で示すよう求め、それをもとに、従事する業務の内容、業務遂行をめぐる環境、労働者側の故意や過失の程度、損害の発生が労働過程に内在する性質のものか否か、労働者に対する教育訓練・安全指導の度合い、賃金等の労働条件を総合考慮した上で、賠償義務の有無や負担の程度、支払方法等について労使で話し合うこととなる。