

Q 労働者に損害賠償を請求することはできるか

A

労働者が労務提供に関連して使用者に発生させる損害は、使用者に直接生じる場合と、第三者を介して生じる場合とがあります。

直接損害が生じた場合は労働者に賠償請求をすることになり、第三者に損害が生じた場合は、使用者は民法 715 条 1 項により第三者に対し使用者が直接に損害賠償責任を負い（使用者責任）、賠償額を支払った使用者は労働者に対し求償することになります。

使用者が労働者に対し賠償請求または求償すること自体は、法律で禁止されているわけではありません。労基法 16 条は、「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」と規定しますが、これは損害が発生する以前に違約金等を定めることで、労働者の足留策として利用されことを防止する趣旨です。

第三者に損害が生じ使用者が使用者責任で賠償金を支払った場合、賠償金額全額を求償することはできないと解されています。

求償額を制限する規定はありませんが、判例は、「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、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる」としています。

この判例の事件では、賠償額限度の判断要素としては、事業の性格、規模、施設の状況、労働者の状況、労働者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防もしくは損失の分散についての使用者の配慮の程度が挙げられています。

そもそも、この使用者責任の性格は、使用者が事業により大きな利益を得ているとの報償責任、または使用者が事業の危険を支配しているとの危険責任であると解され、求償権の制限は肯定されることとなります。

一方、労働者が使用者に直接に損害を発生させた場合には、横領のように悪質な場合もあれば、不注意で会社の備品を壊したように軽微な場合もあり、一般論を立てることは困難です。

裁判例では、労使の経済力・賠償負担能力の差、使用者が保険に加入するなどの損害軽減措置、管理体制の状況などを考慮して、損害額の 4 分の 1 相当額の限度で労働者に対する損害賠償責任を認めたものがあります。

いずれにしても事故の発生に対する使用者の予測可能性および回避可能性とともに、労働者の悪質性とのバランスが考慮されることになり、業務遂行過程で不可避ともいえる損害であれば、使用者が全額を負担するのが原則といえます。