

Contents / 仕事でミスをした従業員に損害賠償請求できる？ / 「知らなかった」では済まされない！ 2020年民法改正総ざらい / パワハラ対策は万全ですか？

謹んで九州豪雨のお見舞いを申し上げます。

7月、記録的な豪雨により熊本県を中心に大きな被害が発生しました。

被害に遭われた皆様に心よりお見舞い申し上げるとともに、一日も早い復旧を心よりお祈り申し上げます。

弊所といたしましてもできる限りのご支援をさせていただき所存でございますので、お困り事がございましたら何なりとお申しつけください。

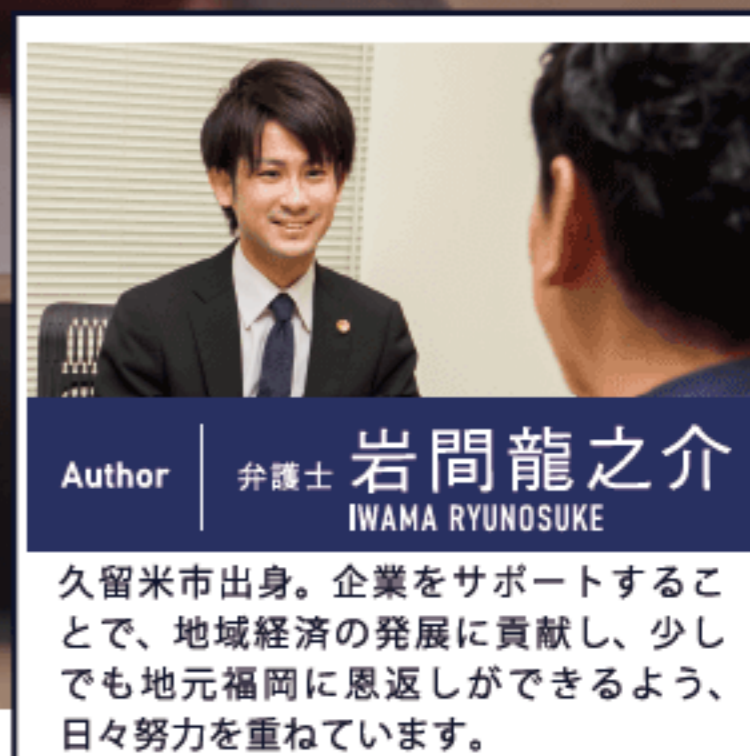
PICKUP LAW NEWS

仕事でミスをした従業員に損害賠償請求できる？

報道によると、引越業者大手の「アートコーポレーション」の元従業員3人が、未払いの残業代の支払いや、作業で損害が生じた際の賠償費用として賃金から天引きされていた金額の返還を求めた訴訟で、横浜地方裁判所が会社に約209万円の支払いを同社に命じました。

同社では引越し作業で損害が生じた場合に作業リーダーが3万円を限度として賠償する規程があったが、実際には事故の有無を問わず出勤1日につき500円が賃金から控除されるなどしていたとのこと。

今回は、従業員が仕事上のミスをしたときに損害賠償を請求することが可能なのか解説いたします。



Author

弁護士

岩間龍之介

IWAMA RYUNOSUKE

久留米市出身。企業をサポートすることで、地域経済の発展に貢献し、少しでも地元福岡に恩返しができるよう、日々努力を重ねています。

民法の原則

民法の原則では、故意または過失によって他人の権利を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負います。

たとえば、古美術店で商品を眺めていた骨董好きのAさんがうっかり足をひっかけて20万円相当の壺を粉々に割ってしまった場合、店はAさんに対して20万円の損害賠償を請求できるのが原則です。

では、会社と労働者の関係でも同じことが言えるのでしょうか。

経営者としては「自分のミスは自分で責任を取ってほしい」と考えたくはありますが、残念ながらそうはいきません。

従業員の責任

この点について判断した最高裁判決として「茨城石炭商事事件」(最高裁第一小法廷昭和51年7月8日判決)があります。

この事件は、タンクローリー・小型貨物自動車等により石炭・石油等を輸送するのを業とするY社が、タ

ンクローリーを運転中に前を走っていたローリー車両に追突した従業員Xに対して40万円の損害賠償を求めたものです。

最高裁は、「使用者が、その事業の執行につきなされた被用者の加害行為により、直接損害を被り又は使用者としての損害賠償責任を負担したことにより損害を被った場合には、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、被用者に右損害の賠償を請求又は求償できるものと解すべきである」として、Yが被った損害のうち、Xに賠償を求め、求償できるのは4分の1が限度



であるとなりました。

つまり、労使関係においては民法の原則は全面的には適用されず、従業員は信義則上相当と認められる限度において賠償義務を負うとされているのです。

これはなぜでしょうか。

そもそも会社は従業員を使用することによって利益を得ており、利益を全て従業員に還元することはしません。

これは資本主義の原則から当然のこととされています。

もし会社がミスをした従業員に損害賠償請求ができるとすると、会社は従業員を指揮命令することにより利益を得る一方で、損害が生じたときには従業員に責任転嫁できることになってしまいます。

これでは会社にとって都合が良すぎます。

そこで、会社が決定する業務命令の履行に際して発生するであろうミスは、業務命令自体に内在するものとして会社がリスクを負うべきであるとされています。

もっとも、従業員の責任が一切問われないわけではありません。

前頁で紹介した「茨城石炭商事事件」では従業員側に4分の1の限度で損害賠償義務が認められていますし、平成15年の「ガリバーインターナショナル事件」(東京地裁2003年12月12日判決)では、自動車販売店の従業員である店長が代金なしに車15台を引き渡したことに付き、諸般の事情を考慮して、損害の2分の1の範囲で従業員の責任を認めています。

給与からの天引き

従業員に対する損害賠償金を給与から天引きすることは許されるのでしょうか。

この点については、「賃金全額払いの原則」(労働基準法第24条)に反するものであって違法であるとされており、不法行為を原因とする損害賠償金と賃金を相殺することは違法だとした最高裁判例があります(「日本勧業経済界事件」・最高裁大法廷昭和36年5月31日判決)。

従業員の自由な意思に基づいてされた同意があれば相殺は不可能ではありませんが、同意が有効と認めら

れるハードルはかなり高いので注意が必要です。

従業員に対してとるべき措置

重大なミスをした従業員に対してはどのような措置がありえるのでしょうか。

まず、ミスを理由として賞与(ボーナス)を減額する方法が考えられます。

賞与は毎月の賃金と異なり恩恵的な給付であるとされており、その支払いの有無や金額については会社に一定の裁量が認められます。

したがって、従業員のミスにより会社に損害が生じた場合、その分の金額を賞与から減額することは基本的に問題となりません。

ただし、就業規則、労働契約、求人広告などで賞与の支払いが約束されているような場合は違法となる可能性がありますので注意しましょう。

その他に、就業規則の規定に従って懲戒処分を行う方法もあります。

懲戒処分には、戒告、減給、出勤停止、降格処分、そして解雇などがありますが、会社が課す懲戒処分は、

懲戒事由の程度・内容に照らして相当なものである必要があります。また減給処分については、労働者保護の立場から、1回の問題行動に対する減給処分は1日分の給与額の半額が限度と労働基準法で定められています(第91条)。つまり月給30万円の従業員であれば5,000円程度となります。しかも減給できるのは1回のミスについて1回のみとされています。

最後に

「従業員のミスにより会社が被った損害を給与から天引きしたい」というご相談は頻繁にいただきますが、天引きは違法とされる可能性が極めて高いので注意しましょう。

従業員のミスで会社に損害が生じたときには、まず賞与の減額や就業規則に基づく懲戒処分を検討し、よほど悪質または重大な場合には損害賠償請求を視野に入れるのがよいと思われます。

どのような処分が適切か判断に迷われた際には、お気軽に弊所へご相談ください。

TOPICS

「知らなかった」では済まされない！ 2020年民法改正総ざらい

はじめに

2020年4月1日、改正民法が施行されました。

民法のうち、日常生活に関わりの深いはずの債権関係の規定については、明治29年(1896年)に民法が制定されて以来約120年間、実質的な見直しはほとんど行われていませんでした。

この度の改正は、社会・経済の変化への対応を図るためこれまでのルールを実質的に変更するものもあれば、既に判例・学説等により確立されていたルールを明文化したにすぎないものもあります。

今回は、改正民法により実質的な

ルールの変更があった主要な点について、その概要を説明します。

民法改正についてはこのニュースレターでも何度か取り上げてまいりましたが、いま一度、全体像をご確認いただければと思います。

消滅時効制度の見直し

改正前は、一定の職業に関して生じた債権について、特別に短期の消滅時効制度が定められていました。

しかし、一定の職業に関して生じた債権のみを他の債権と特別に区別して取扱う合理性に乏しくなったことなどを理由に、今回の改正により、この短期の消滅時効制度は廃止され

ました。

そして、これまでは商事債権の消滅時効の時効期間であった5年間に原則として統一されることになりました。

今回の改正により、債権の原則的な消滅時効期間は、①権利行使可能な時から10年、または②権利行使可能なことを知った時から5年となります。

今回の改正で②が新設されましたが、通常の契約によって生じる債権の場合、権利行使可能な状態を即時に認識できるはずですから、消滅時効期間は5年となる場合が多くなるでしょう。

法定利率が5%→3%に

民法制定以来年5%とされていた法定利率が、今回の改正により、年

3%に引き下げられました。

年5%という利率は市中金利を大幅に上回っており、時代に適合していなかったためです。

また、法定利率は変動制が採用され、今後は3年に1度、法定利率に変動が生じる可能性があります。

なお、今回の改正はあくまで法定利率に関するものであるため、契約によって法定利率を上回る利率（「約定利率」といいます）を定めることは、従来通りもちろん可能です。

保証制度の見直し

①保証人が個人である場合の根保証契約

根保証とは、一定の範囲に属する不特定の債務について保証する契約のことを意味します。

従業員を雇用する際の身元保証や、賃貸借契約における連帯保証などで利用されています。

保証人が個人である根保証契約の場合、これまでは、主債務に一定のものが含まれる場合に限って、保証責任の最大額（極度額）を定める必要がありました。

しかし、個人が安易に根保証契約を締結してしまい、予想を超える過大な責任を負ってしまうおそれは、これまで極度額を定める必要があった類型以外の根保証契約の場合にも存在したところでした。

そこで今回の改正より、保証人が個人である根保証契約の場合には、主債務の範囲に含まれる債務の種別を問わず、極度額を定めなければならないことになりました。

したがって、保証人が個人である根保証契約の場合に、極度額を定めることなく根保証契約を締結してしまうと、その根保証契約は効力を生じることではなく、保証人に責任追求することはできなくなります。

「それなら極度額としてできるだけ高額な金額を設定すればよいのではないか」と思われるかもしれませんが、これにも問題があります。まず、極度額が高額になればなるほど連帯保証人の承諾が取りにくくなります。



また、不当に高額な極度額を設定すると公序良俗に反して無効とされるおそれがあります。

すなわち、根保証契約を締結する際には明確かつ適切な極度額を設定する必要がある、ということになります。

なお、極度額は、根保証契約を締結する時点において確定的な金額を書面又は電磁的記録上定めておかなければなりません。

極度額を定めたつもりであっても、その書面又は電磁的記録自体から具体的に極度額がいくらであるのかを読み取ることができなければ、根保証契約の効力は生じませんので、極度額の定め方には注意を要します。

保証人が法人である場合には、従来通り、極度額を定めていなかったとしても、根保証契約は効力を生じます。

法人の場合、個人に比べて、安易に根保証契約を締結するおそれは小さいためです。

②保証意思確認手続の創設

事業用融資の保証人になろうとする個人についての公証人による保証意思確認の手続が創設されました。

事業のために負担される債務は高額になることも多く、個人が安易に保証人になってしまい過大な責任を負ってしまうことを、できるだけ事前に防ごうとする趣旨の手続です。

根保証契約に限らず、通常の保証契約も手続の対象となります。

この公証人による保証意思確認手続を踏む必要があるのは、主債務が、「事業のために負担した貸金等債務」

に当たる場合（またはそれを含む場合）とされています。

経営活動のために資金を借り入れる場合に個人の保証人を付ける場合が典型例です。

もっとも、主債務者が法人で、保証人がその代表取締役の場合のように、保証人が個人の場合であっても、その個人が安易に保証人となる危険が一般的に低いと考えられる類型については、例外的に、公証人による意思確認は不要とされています。

定型約款に関する規定の新設

現代社会においては、契約上、「約款」と呼ばれるものが頻繁に利用されています。

たとえば、ホテルの宿泊約款や、電車やバスに乗るときの運送約款、保険に加入するときの保険約款などです。

このように広く活用されている約款ですが、改正前民法では、約款に関する規定は特段設けられていませんでした。

そこで、今回の民法改正により「定型約款」に関する規定が新設されました。

では、そもそも「定型約款」とは何を指すのでしょうか？

この点について、改正民法は、ある特定の者が不特定多数の者を相手方として行う取引であって、その内容の全部又は一部が画一的であることがその双方にとって合理的なものを「定型取引」と定義した上で、「定型取引において、契約の内容とすることを目的としてその特定の者により

準備された条項の総体」を定型約款と定義しています。

少々複雑な作りとなっていますが、要は、不特定多数の者との間で画一的な内容の契約を締結することが双方にとって合理的といえる取引において使用される約款が「定型約款」ということとなります。

そして改正民法は、この定義に該当する「定型約款」について、①どのような場合に定型約款中の条項が契約の内容となるのか、②どのような場合に相手の同意なくして定型約款の内容を事後的に変更することができるのか、に関する規定を新設しました。

なお当事者間で「約款」として扱われているものであるものであっても、上記の「定型約款」の定義に該当しない場合には、新民法の適用はありません。

この場合、基本的には、民法の意思表示や契約に関する一般的な規定が適用されると考えられています。

当事者間で約款として扱われているものや契約書のひな形等が、改正民法上の「定型約款」に該当するかどうか不明な場合には、お気軽にご相談ください。

売主の担保責任の見直し

売買契約の目的物に欠陥があった場合に、買主は、売主に対し、以下の内容の手段をとりうる事が明確化されました。

- ・目的物の修補や代替物の引き渡しなどの追完請求
- ・代金減額の請求
- ・損害賠償の請求
- ・売買契約の解除

売買契約が日常生活における最も主要な契約類型であるにも関わらず、売買契約の目的物に欠陥があった場合に買主が採りうる手段については、これまで不明確とされてきました。

今回の改正により、この点について

明確な規定が設けられたことは、実務上、非常に大きな意義があるところです。

なお、目的物の欠陥について、改正前民法は「瑕疵（かし）」という表現を使用していましたが、この表現は今回の改正により消失しています。

終わりに

今回は、民法改正により、実質的な内容の変更がなされているものについて、その概要を説明させていただきました。

今回の改正には、事業活動に直接影響する重要な内容が含まれています。

もし対応がお済みではないという方がいらっしゃいましたら、早急に弁護士にご相談ください。

パワハラ対策は万全ですか？

今年の6月にいわゆる「パワハラ防止法」が施行され、弊社にもクライアント様から内部通報窓口の設置やハラスメント規定の策定に関するご相談・ご依頼をいただいています。

ところが、「パワハラ対策に取り組まなければいけない」と思いながら、「パワハラと適正な指導の線引きがわからない」「具体的に何をすればいいのかわからない」といった悩みを抱えている方も多いのではないのでしょうか。

このような悩みを解消するため、7月3日、パワハラ対策に関するオンラインセミナーを開催いたしました。

今回のオンラインセミナーでは、弁護士自らが演じる寸劇（ドラマ）をご覧いただき、それを踏まえて法律的な問題点を解説する形式で行いました。

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、弊社ではオンラインでのセミナーや勉強会を積極的に開催しておりますので、社内研修会や同業者団体でセミナーをオンラインで開催したいと考えている方がいらっしゃいましたら、どうぞお気軽にご相談ください。



彼女いないでしょ？モテないでしょ？

パワーハラスメント 6 類型

代表的な事例の類型	(1) 顕著すると思われる事例	(2) 顕著しないと思われる事例
権威的な態度 （業務上必要と認められる範囲を超えて、地位や職階上の優位性を背景として、一方的に指示・命令を行うこと）	① 高圧的な態度、肉体的な脅迫や精神的な虐待を伴う権威的な態度 ② 業務上必要と認められる範囲を超えて、一方的に指示・命令を行うこと ③ 業務上必要と認められる範囲を超えて、一方的に指示・命令を行うこと	① 業務上必要と認められる範囲を超えて、一方的に指示・命令を行うこと ② 業務上必要と認められる範囲を超えて、一方的に指示・命令を行うこと ③ 業務上必要と認められる範囲を超えて、一方的に指示・命令を行うこと
差別的な態度 （業務上必要と認められる範囲を超えて、性別、年齢、学歴、出身地、人種、宗教、性傾向、身体的特徴、障害の有無、その他の属性を理由として、一方的に指示・命令を行うこと）	① 差別的な態度を伴う事例 ② 差別的な態度を伴う事例 ③ 差別的な態度を伴う事例	① 差別的な態度を伴う事例 ② 差別的な態度を伴う事例 ③ 差別的な態度を伴う事例
誹謗中傷 （業務上必要と認められる範囲を超えて、名誉毀損、プライバシーの侵害、その他の人格的権利の侵害を伴うこと）	① 誹謗中傷を伴う事例 ② 誹謗中傷を伴う事例 ③ 誹謗中傷を伴う事例	① 誹謗中傷を伴う事例 ② 誹謗中傷を伴う事例 ③ 誹謗中傷を伴う事例