



## Vol.94

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★従業員に対する損害賠償請求

今月は解雇した従業員への会社からの損害賠償請求(KPIソリューションズ事件(東京地裁平成27年6月2日判決))に関する裁判例を御紹介致します。

#### 1 KPIソリューションズ事件

KPIソリューションズ事件は、経歴詐称による解雇の有効性と経歴詐称により会社が被った損害の賠償請求が問題となった事案です。

会社がシステムエンジニア・プログラマーを募集したところ、職歴を偽り(前職の名前と在籍期間を偽り、実際は能力不足を理由に普通解雇されていた)、業務においても、日本語の能力はビジネスレベルに程遠く(原告は外国人です)、経験があり可能であると職歴書に記載した、あるソフトでのシステム開発が実は全くできなかつたり、他の論文を盗用して設計書を作成するなどしました。

会社は普通解雇を行い、判決では普通解雇は有効となりました。本判決の特徴は、解雇した従業員への会社からの損害賠償請求が認められたことです。

本事案では、入社時の面談でシステムエンジニア・プログラマー能力をアピールし、日本語能力にも自信を示すなどし、月給を40万円から60万円に増額することを求め、結局それを信じた会社は月給を60万円にすることを認めました。

本判決では、経歴詐称の事案では「使用者は、当該労働者を懲戒したり解雇したりすることはあり得るし、労働者が指揮命令等に従わない場合にも同様であるにしても、こういった労働者の言動が直ちに不法行為を構成し、当該労働者に支払われた賃金が全て不法行為と相当因果関係のある損害になるものと解するのは相当ではない。

また、使用者が業務上の目標とした仕事について労働者の能力不足の故に不測の支出を要した場合であっても、当該支出をもって不法行為による損害とするのは相当ではない」

「労働者が、前記のように申告を求められ、あるいは確認をされたのに対し、事実と異なる申告をするにとどまらず、より積極的に当該申告を前提に賃金の上乗せを求めたり、何らかの支出を働きかけるなどした場合に、これが詐欺という違法な権利侵害として不法行為を構成するに至り、上乗せした賃金等が不法行為と相当因果関係のある損害になるものと解するのが相当である」として、単なる経歴詐称や能力不足の場合の損害賠償請求は認められないが、詐欺的に使用者に働きかけて支出をさせた場合、損害賠償請求は認められると判断しました。非常に珍しい判断です。

#### 2 元従業員に対する損害賠償請求の実態

# Labor-management.net News Vol.94

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！

実務では、実は会社が元従業員に対して損害賠償請求をしたとしても、裁判所が損害賠償請求を認めることはまずありません。

労働法の教科書などを読むと元従業員に対する損害賠償請求を認めた最高裁判例があり（茨城石炭商事事件（最高裁昭和51年7月8日）、何となく認められそうな気がするのですが、現実にはほとんど認められません。

以前、ある会社で従業員の不手際が理由で大口顧客のクレームを招き、契約が打ち切られ大きな損害を被ったことがありました。経営者の方は顧問弁護士に相談して、退職した元従業員に対して損害賠償請求を行なったのですが、逆に未払い残業代を請求されて（反訴）、多額の未払い残業代を支払うことになりました。泣きっ面に蜂とはこのことだとセカンドオピニオンを求めにいらした経営者の方は愚痴を言っていました。

私も、ある労働審判で、労働審判なので反訴はできないまでも、労働審判に対して異議申し立てを行った後は、元従業員の重過失によるクレーム事案（大口の顧客を失い多額の損害が発生）について異議申し立て後は損害賠償請求を行う可能性があるとして答弁書に記載した所、裁判官に鼻で笑われたことがありました。裁判所はなかなか損害賠償請求を認めないと覚悟はしていましたし、御客様に請求は難しいと説明していましたが、私もこの裁判官の態度はあまりにも酷いものだと頭にきた記憶があります。

不法行為の使用者責任の基本理念に報奨

責任という言葉があります。従業員を使用して利益を上げている会社は、従業員を使用したことによる不利益も負担するべきであるというものです。確かに営業のエース従業員が大口の契約を決めて多額の利益を会社にもたらしたとしても、それは会社の利益になり、従業員に賞与などで還元されるのはわずかな場合があります。一方で、従業員のミスは、すべて従業員が責任を負うというのは不公平であるというものです。会社である以上、従業員のミスは損害保険などでリスクを分散させるべきであるというものです。

また、従業員の中には、詐欺的な虚偽報告、クレーム対応を行い、会社に対し損害を与えている場合もあります。この場合は、会社が泣き寝入りするのはおかしいです。

KPI ソリューションズ事件判決は、その中で、単なるミスではなく詐欺的な言動により会社に損害を被らせた場合は、従業員に対して損害賠償請求が可能であると言い切ったものであり、経営者側からすると当たり前の内容ですが、当たり前の内容を判決文に記載した裁判官の勇氣に敬意を表したいと思います。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982