



Vol.171

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★突然退職した従業員に対する損害賠償請求の可否

1 突然退職した従業員に対する損害賠償請求の可否

「突然退職した従業員のせいで業務に支障が生じた」などと相談を受けることがあります。

多くの場合、損害を証明することが困難であるなどを理由に諦めざるを得ないのですが、理論上は損害賠償請求が不可能なわけではありません。

今回は、突然退職した従業員に対する損害賠償請求を認めた裁判例をご紹介します。

2 ○社事件(福岡地裁平成30年9月14日判決)

(1) 原告の本件失踪1に関する損害賠償責任の有無

原告は、平成25年9月28日の運行業務開始のための点呼後、トラック内に同日付けで退職する意思を示した書置きを残して失踪しましたが(本件失踪1)、常務らに退職の意思を事前に伝えたことはありませんでした。

常務は、平成25年9月28日より前に、同日の須恵センターから中部ハブセンターへの運行(路線[1])及び同月30日の港営業所から北九州センターへの運行(路線[2])を原告に指示していたところ、原告の本件失踪1によって、路線[1]は履行不能となり、路線[2]は代替の運転手に担当させましたが、同日に当該運転手が担当するはずだった住之江営業所から北九州センターへの運行(路線[3])は履行不能となり、被告会社は路線[1]の受注金額9万2480円及び路線[3]の受注金額9万1170円を得られませんでした。

路線[1]の受注金額から経費(高速道路費、燃料費、人件費等)を控除すると2万1640円となり、路線[3]の受注金額から経費を控除すると3万8382円となりました。

裁判所は以下の通り判断しました。

「労働者は、労働契約上の義務として、具体的に指示された業務を履行しないことによって使用者に生じる損害を、回避ないし減少させる措置をとる義務を負うと解される。

そして、前記(1)アで認定したとおり、原告は路線[1]及び[2]の運送業務を具体的に指示されたにもかかわらず、トラック内に退職する旨の書置きを残したのみで無断欠勤し、前記運送業務を履行しなかったものであるが、これは前記の使用者に生じる損害を、回避ないし減少させる措置をとる義務に違反する行為であり、これにより、前記(1)イ、ウのとおり被告会社に6万0022円の損害が生じたものである。」

原告は、被告会社に対し、民法709条に基づき、6万0022円の損害賠償義務を負うと判断しました。

(2) 原告の本件失踪2に関する損害賠償責任の有無

原告は、平成26年3月7日に無断欠勤しました(本件失踪2)。

原告は、平成26年3月7日より前に、同日の川崎南営業所から西日本ハブセンターへの運行(路線[4])及び同月8日の西日本ハブセンターから北九州センターへの運行(路線[5])を指示されていたところ、原告の本件失踪2によって、路線[4]及び[5]は履行不能となり、被告会社は路線[4]の受注金額8万6270円及び路線[5]の受注金額8万5930円を得られませんでした。

路線[4]の受注金額から経費(高速道路費、燃料費、人件費等)を控除すると2万9504円となり、路線[5]の受注金額から経費を控除すると3万3083円となりました。

裁判所は「原告は路線[4]及び[5]の運送業務を具体的に指示されたにもかかわらず、無断欠勤し、前記運送業務を履行しなかったものであるが、これは前記10(2)のとおり、使用者に生じる損害を回避

ないし減少させる措置をとる義務に違反する行為であり、これにより前記(1)イ、ウのとおり被告会社に6万2587円の損害が生じたものである。」と判断しました。

(3) 原告に対するパワハラは損害賠償請求に影響を与えるか

実は、この事案では原告は様々なパワハラ(丸刈り、高圧洗浄機の使用、土下座の強制、ロケット花火や投石による暴行)を受けており、それでも原告に対する損害賠償請求が認められるか否かについては以下のとおり判断しております。

「原告は、被告会社における過重労働やパワハラに耐えかね、緊急避難的に本件失踪1に及んだものであるから、不法行為責任を負わないと主張するが、事前に退職の意思を伝えることができないほどの緊急性があったとはいえないから、原告の責任は否定されないし、原告の賠償責任を信義則上制限すべき事情があるともいえない。」

私自身もこの判断には驚きました。控訴審でもこの判断は認められたようです。

3 それでも実際に損害賠償請求ができる事例はほとんど無い

本件では「労働者は、労働契約上の義務として、具体的に指示された業務を履行しないことによって使用者に生じる損害を、回避ないし減少させる措置をとる義務を負うと解される。」と判断している点に特徴があります。

もっとも、実際に突然退職した従業員に損害賠償請求を行うのは困難です。本件でも問題になったのが「損害」の証明です。突然退職したため売り上げや利益が無くなった事を証明することはほとんどの場合困難です。

また、退職した従業員に損害賠償請求を行うと、逆に未払い残業代請求を受けることがあり、「やぶ蛇」になりかねません。

とはいえ、突然退職しようとする従業員に何とか仕事の引き継ぎや勤務に復帰するよう説得する際には使える裁判例になるかもしれません。

ご参考になりましたら幸いです。

以上