

第65回杜若オンラインサロン

社員が会社に損害を与えたときの対応

損害賠償請求と給与控除の限界

2026年9月28日

杜若経営法律事務所 弁護士 中村景子／弁護士 渡邊三紗

本日取り扱う範囲

過失型

責任は大きく制限される

①

交通事故

社用車をぶつけた／人身事故を起こした

②

業務上のミス

誤発注、データ消失、請求漏れ、事務処理の誤り

③

現金・物品の紛失

レジの違算、集金の紛失、商品・備品の破損

故意型

全額の回収が認められることがある

④

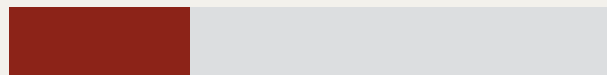
故意の不正

横領、着服、リベート受領、背信的な取引

①～④により会社に生じた損害を、従業員本人からどこまで回収できるか（民事上の請求と、給与控除・誓約書などの実務）を扱う。

結論

1 全額請求は難しい



回収できる範囲

裁判所は「損害の公平な分担」という考え方をとる。認容額は損害の5%～50%に収まることが多く、全額が認められるのは故意の不正などに限られる。

2 給与から引けない



一方的な相殺はできない

労働基準法24条の全額払いの原則により、一方的な相殺はできない。その場で書かせた同意書も、多くの場面で効力を否定されている。

3 回収より設計



投資すべきはこの3つ

保険への未加入は、会社側の落ち度として請求額を下げる方向に働く。労力を割くべきは回収の工夫ではなく、損害を出さない・分散する設計。

以下、この3点の根拠を裁判例で確認していきます。

目次

- | | | |
|---|---------------|-----------------------------|
| 1 | 判断の枠組み | 茨城石炭商事事件（最判昭51.7.8） |
| 2 | 実際にどこまで認められたか | 5% ／ 25% ／ 30% ／ 50% ／ 請求不可 |
| 3 | 故意の不正は別枠 | 全額が認められた事例／退職金との関係 |
| 4 | 請求される側に回るとき | 逆求償（最判令2.2.28） |
| 5 | 何が結論を分けたのか | 3つの軸／請求すべきかという問い |
| 6 | 労働基準法上の実務 | 16条・24条／誓約書／就業規則／身元保証 |
| 7 | 予防の設計 | 保険・記録・体制 |

※ 本資料で紹介する裁判例は、いずれも個別の事実関係に基づく判断である。

1

第1章

判断の枠組み

報償責任の原理・危険責任の原理と考慮要素

茨城石炭商事事件（最判昭51.7.8）—— 事案の概要

会社

- 石炭・石油・プロパンガス等の輸送及び販売
- 従業員約50名
- 業務用車両を20台近く保有
- 経費節減のため、対物賠償責任保険及び車両保険には加入していなかった

従業員

- 主たる業務は小型貨物自動車の運転。タンクローリーには臨時的に乗務するにすぎなかった
- 重油をほぼ満載したタンクローリーを運転中、車間距離不保持・前方注視不十分の過失により先行車に追突
- 月額給与 約4万5,000円／勤務成績は普通以上

追突事故

➡ ① 自社車両の損害 ② 被害者への賠償金

➡ 全額を従業員に請求

判旨 ― 損害の公平な分担

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基づき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、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる。

● 全額請求は難しい！

「損害を出したから全額払え」という請求は、法律論として通らない。

● 会社側の事情も考慮

考慮要素には、従業員側の事情だけでなく「会社は何をしていたか」が正面から含まれる。

● 請求も求償も同じ物差し

自社の損害の賠償請求も、被害者に払った分の求償も、同じ基準で判断される。

★考慮要素の整理

会社側の事情

- 事業の性格
- 規模
- 施設の状況
- 加害行為の予防についての配慮の程度
- 損失の分散についての配慮の程度

保険

教育

人員配置

損害の
公平な分担

従業員側の事情

- 業務の内容
- 労働条件
- 勤務態度
- 加害行為の態様

本来の担当か

賃金水準

故意か過失か

考慮要素の半分は会社側の事情！

本件で4分の1とされた理由とは？

従業員が負担 4分の1

会社が負担 4分の3

1 保険に入っていなかった

業務用車両を20台近く保有しながら、経費節減のため対物賠償責任保険・車両保険に未加入。「損失の分散についての配慮」を欠いた。

2 本来の担当業務ではなかった

主たる業務は小型貨物自動車の運転で、タンクローリーには特命により臨時的に乗務していたにすぎない。

3 勤務成績は普通以上だった

日頃から問題のある従業員ではなく、月額給与も約4万5,000円にとどまっていた。

「4分の1」は上限でも下限でもなく、この事案での結論。次章では、5%まで下がった例も、2分の1まで認められた例も確認していきます。

2

第2章

実際にどこまで認められたか

制限割合の裁判例

認められた割合の分布



同じ「交通事故」でも5%から30%まで開く。割合を動かしているのは事故の重さではなく、**会社側の事情**である。

5%にとどまった裁判例（大阪高判平13.4.11）

従業員の負担 5%（2万7,766円）

修理費用 55万5,335円

事案

- 運送業を営む有限会社
- 従業員が業務執行中に交通事故を起こし、会社所有車両が損傷
- 会社は修理費用の全額を請求。控訴審では「少なくとも30%」と主張した

裁判所の判断

- 従業員が交通事故を起こすことは日常茶飯事で、車両が損傷して損害を被ることが頻繁であったにもかかわらず、車両保険等に参加して損害を分散させる手だてをとっていなかった
- 事故が日常茶飯事であったということは、運転上の不注意のみならず、労働条件や安全指導、車両整備にも原因があったと推認される
- 重大な過失があったと認めるに足りる証拠はない

事故が多いこと自体が会社側の落ち度と評価された。「事故が多いから厳しく請求したい」という発想は、裁判では逆に働いてしまう！

既払24.7%を超える請求が否定された例（M運輸事件・福岡高那覇支判平13.12.6）

既に弁済した42万円（総損害の約24.7%）が限度

総損害 169万6,201円

事案

- 運送業を営む合資会社。零細企業で赤字経営であった
- 従業員がクレーン車を運転中、クレーンのブームを所定の位置に伏せるのを怠り、歩道橋に衝突させた
- 従業員は既に42万円を弁済していた。会社は191万円余を請求

裁判所の判断

- 本人に重過失があったとは認められない
- 会社は危険を予測できたにもかかわらず、適切なリスク管理や予防策を怠っていた
- 零細企業で赤字経営であっても、業務内容や事故発生の危険性にかんがみれば、保険加入等による損害の分散措置を講じないで損害を従業員の負担に帰せしめることは相当でない
- 既払額を超える請求・求償は許されない

「赤字で保険料を出せなかった」という反論は通らない。危険な業務を行う以上、保険は前提として求められる。

重過失があっても4分の1にとどまった例（名古屋地判昭62.7.27）

従業員の負担 4分の1（93万4,000円）

会社の請求 1,110万円

事案

- プレナー等の作業に従事する従業員が、深夜作業中に居眠りをして工作機械を損壊させた
- 会社は損害の全額を請求した

裁判所の判断

- 本件事故における従業員の過失は重大であり、債務不履行の責任は免れない
- 賠償額は、雇用関係における信義則および公平の見地から、一切の事情を斟酌して定めるべきである
- 会社と従業員との経済力・賠償の負担能力の格差が大きいこと、会社が機械保険に加入するなどの損害軽減措置を講じていないことに鑑み、損害額の4分の1とする
- 労働過程上の軽微な過失に基づく事故については、公平の原則に照らし、そもそも損害賠償請求権を行使できない

重過失が認定されても4分の1。「本人が悪いのだから全額」という感覚とのずれが最も出る一件。

重過失があり2分の1とされた例（ガリバーインターナショナル事件・東京地判平15.12.12）

従業員の負担 2分の1

請求 5,287万円 → 認容 2,708万円

事案

- 中古自動車販売店の店長が、近接した店の元店長に欺罔された
- 入金が全くない段階で、次々と商品である車両15台を引き渡し、会社に5,156万円余の損害を生じさせた
- 会社は損害全額と貸金の返還を請求した

裁判所の判断

- 店長として職務を遂行するにあたり、重大な過失があった
- もっとも会社も「売上至上主義」ともいうべき指導を行っていた
- これらの事情にかんがみ、損害の2分の1に限り賠償義務を負う

会社の営業方針が、従業員の判断を誤らせた一因と評価された。ノルマや号令のかけ方が、後の回収額を左右する。

物品の紛失で2分の1とされた例（東京地判平6.9.7）

従業員の負担 2分の1（1,379万円余）

請求 2,758万円余

事案

- 貴金属宝石類の販売会社の営業担当者
- 営業のため訪れた宝石店で、宝石類在中の鞆をカウンター出入口付近の床に置き、4メートル以上離れた隙に窃取された
- 会社は窃取された宝石類の価格と同額を、本人と身元保証人2名に請求した

裁判所の判断

- 鞆が盗難に遭わないよう十分注意して保管する義務を負っており、その違反は雇用契約の債務不履行にあたる
- 事業形態、職務内容・勤務態度・収入、第三者の犯罪行為によって引き起こされたものであること、会社が盗難保険に入っていなかったことを考慮する
- 請求できる範囲は損害額の半分とするのが相当
- 身元保証人2名に対しては、さらに減額して各551万6,249円

第三者の犯罪が介在する場面では、会社側の保険の有無が一段と重く評価される。身元保証人への請求はさらに絞られる。

請求そのものが認められなかった例（つばさ証券事件・東京高判平14.5.23）

請求棄却

就業規則に賠償条項あり

事案

- 証券会社がワラント取引の顧客から説明義務違反を理由に損害賠償請求訴訟を提起され、敗訴した
- 会社は「職員は、故意または重大な過失によって会社に損害を与えたときは、会社はこれを賠償させる」旨の就業規則に基づき、担当従業員に請求した

裁判所の判断

- 従業員は、取引開始に先立って顧客にリスクを具体的に説明する信義則上の義務を負っていたが、これを怠り、雇用契約上の注意義務にも違反した
- しかし、顧客に行うべき説明について会社が研修や指導等を行ったことはない
- 顧客が被った損害は主として株式の暴落によるものであり、従業員には予測しえなかった
- 諸般の事情を考慮すると、就業規則にいう「重大な過失」があったとまではいえない

就業規則に賠償条項があっても、教育をしていなければ「重大な過失」の認定で止まってしまう。

3

第3章

故意の不正は別枠？

制限法理がほとんど働かない場面

全額が認められた例（大昌貿易行事件・東京地判平11.9.30）

請求どおり 584万3,713円を認容

懲戒解雇も有効

事案

- 従業員2名が取引先と意を通じて「コミッション」を受領した
- 会社に、そのコミッション相当額を代金として取引先に支払わせた
- 会社は懲戒解雇を行い、あわせて損害賠償を請求。従業員側は解雇無効を主張して反訴した

裁判所の判断

- 右行為は、誠実に業務を遂行すべき従業員としての義務に著しく違背し、会社の信用を傷つけたものである
- 懲戒解雇・損害賠償請求のいずれも認容
- 従業員らの反訴請求（解雇無効確認等）は棄却

自己の利益のために会社に損失を負わせた場面では、制限法理はほぼ働かない。

損害賠償と退職金不支給を併せた例（大電事件・大阪地判平11.11.29）

事案

- 従業員が領収書の改ざん、請求書の偽造等により会社から金員を騙取していた
- 会社は損害賠償を請求するとともに、退職金を支給しないこととした
- 請求額は622万7,819円

裁判所の判断

- 損害賠償として446万9,890円を認容
- あわせて、退職金債務99万9,900円が存在しないことを確認
- 退職金の不支給措置は、懲戒事由に該当すること等を理由に是認された

故意の不正では、損害賠償と退職金の不支給を組み合わせることで回収を図ることができる。ただし不支給の可否は懲戒事由の重さで決まる（次ページ参照）。

(補足) 退職金を全額不支給にできるか (小田急電鉄事件・東京高判平15.12.11)

3割

本来の退職金920万8,451円のうち、276万2,535円の支払を命令

事案

- 鉄道会社の社員（勤続20年9か月、勤務態度は非常に真面目）が電車内での痴漢行為で起訴され、懲役4月・執行猶予3年の有罪判決
- 半年前にも同種行為で罰金刑を受け、昇給停止・降職と始末書の提出を経ていた
- 退職金支給規則に「懲戒解雇により退職するものには、原則として、退職金は支給しない」との条項があり、会社は全額を不支給とした
- 一審は請求を棄却。控訴審で判断が覆った

裁判所の判断

- 懲戒解雇自体は有効
- 全額を不支給とするには、永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為が必要
- ことに職務外の非違行為では、業務上の横領や背任に匹敵する強度な背信性を要する
- 強度な背信性がなくても常に全額を支給すべきとはいえず、不信行為の内容と勤続の功に応じ一定割合を支給すべき
- 会社自身、過去の着服事案で退職金の30%を支給していた

前ページの大電事件は、本判決より4年前の判断である。横領・背任は本判決が全額不支給を認めうる類型として挙げる側だが、**勤続の功や過去の処分例次第では、全額不支給が維持されるとは限らない。**

故意型の特徴と、現実の回収可能性

1 制限法理が働きにくい

自己の利益のために会社に損害を与えた場面では、「損害の公平な分担」を持ち出す前提を欠く。全額の認容も珍しい。

第2章で見た5%～50%という相場は、あくまで過失型の話である。故意型を同じ感覚で見積もると、判断を誤る。

2 他の手段と組み合わせる

懲戒解雇、退職金の不支給、身元保証人への請求。競業・背信型（東京地判平15.4.25）でも315万8,400円の賠償が認められている。

ただし退職金の不支給は、懲戒事由の重さに応じて可否が決まる別の論点であり、当然に全額を没収できるわけではない。

3 問題は回収できるか

判決を取っても、本人に資力がなければ回収できない。使い込んだ金は既に費消されていることが多い。

訴訟費用と時間を投じる前に、勤務先・不動産・預金といった執行対象の有無を確認し、回収見込みを先に見積もる。

「請求できるか」と「回収できるか」は別問題。故意型こそ、勝てても取れないという事態が起きやすい。

4

第4章

請求される側に回るとき

逆求償という問題

2つの向きがある

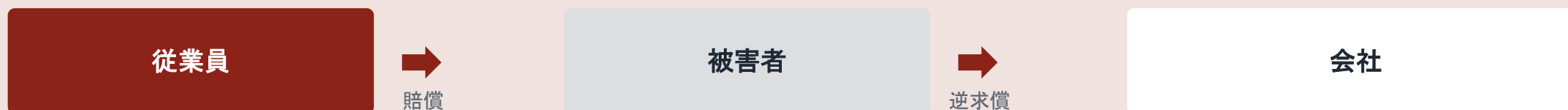
求償

会社が先に被害者へ賠償した場合 → 会社から従業員へ（民法715条3項）



逆求償

従業員が先に被害者へ賠償した場合 → 従業員から会社へ（条文なし）



被害者がどちらを先に訴えたかで、会社の最終負担が変わってよいのか？これが逆求償の問題。

下級審の先行例（信州フーズ事件・鳥栖簡判平27.4.9／佐賀地判平27.9.11）

従業員の負担 3割

本訴・反訴で双方向を判断

事案

- 従業員が業務執行中に交通事故を起こし、相手方車両の所有者に38万2,299円を支払った
- 本訴：従業員が会社に求償を請求
- 反訴：会社が従業員に自社車両の修理代8万0,698円を請求
- 会社は任意の対物賠償保険・車両保険に未加入であった

裁判所の判断

- 被用者の責任と使用者の責任は不真正連帯債務の関係に立つ
- 被用者が自己の負担部分を超えて被害者に賠償したときは、超えた部分につき使用者に求償できる
- 本訴は26万7,609円を認容（従業員の負担部分を3割とする計算）
- 反訴は2万4,209円を認容。控訴審も同じ結論を維持

同一の事故について、会社から従業員への請求と従業員から会社への求償が、いずれも「3割」という同じ線で処理された。

福山通運事件（最判令2.2.28）—— 事案の概要

事案

- 会社は貨物運送を業とする資本金300億円以上の株式会社
- その事業に使用する車両すべてについて、自動車保険契約等を締結していなかった
- トラック運転手が業務中、信号機のない交差点を右折する際に自転車と接触し、相手方が死亡した
- 遺族の一部が会社を訴え、和解により会社が1,300万円を支払った

訴訟の経過

- 別の遺族は運転手本人を訴え、運転手が賠償金を支払った（総額約1,500万円）
- 運転手が、自らが支払った分について会社に求償（逆求償）を請求
- 第一審は責任割合を1対3として一部認容
- 控訴審は、事故を起こした従業員が全額を払うべきとして請求を全部棄却

資本金300億円超の会社が、全車両につき保険をかけていなかった。この事実が最高裁の判断の背景にある。

福山通運事件 — なぜ会社が負担するのか

民法715条1項が規定する使用者責任は、使用者が被用者の活動によって利益を上げる関係にあることや、**自己の事業範囲を拡張して第三者に損害を生じさせる危険を増大させていること**に着目し、損害の公平な分担という見地から、その事業の執行について被用者が第三者に加えた損害を使用者に負担させることとしたものであり.....使用者は、被用者との関係においても、損害の全部又は一部について負担すべき場合がある。

報償責任の原理

利益を上げているのは会社である

従業員の活動によって利益を得ているのは会社である。利益を享受する者が、その活動に伴う損失も負担すべきである。

危険責任の原理

危険を作り出したのも会社である

会社は事業範囲を拡張することで、第三者に損害を生じさせる危険を自ら増大させている。危険を作り出した者が、その結果を負担すべきである。

この2つの原理からすれば、損害を最終的にどこまで会社が負担するかは、どちらが先に被害者へ賠償したかで変わってよいものではない。最高裁は逆求償を認め、原判決を破棄・差戻しとした。判断基準は茨城石炭商事事件と同じである。

5

第5章

何が結論を分けたのか

3つの軸と、請求すべきかという問い

割合を動かす3つの軸

使用者の寄与度

保険

未加入は一貫して不利に働く。
赤字経営でも理由にならない（
M運輸事件）

教育・指導

研修や指導を行っていないと、
重過失の認定自体が否定される
（つばさ証券事件）

労働条件・体制

深夜作業、売上至上主義の号令
、慢性的な事故多発は会社側の
原因と推認される

労働者の帰責性

故意か過失か

故意の不正は制限法理がほぼ働
かない。軽微な過失は請求自体
できない

重過失の有無

重過失があっても4分の1～2分
の1にとどまる例がある

繰り返しか初回か

注意指導を経た再発かどうか
が評価を分ける

地位と待遇

本来の担当業務か

臨時・特命で危険業務に就かせ
ていた場合は会社に不利（茨城
石炭商事事件）

賃金水準

経済力・賠償負担能力の格差が
正面から考慮される（名古屋地
判昭62.7.27）

役職・裁量

店長・管理職としての職責は不
利に働く（ガリバー事件）

会社が動かせるのは左の1列だけ。事故が起きてからでは、そこはもう変えられない…。

請求した側が支払を命じられた例①（東京地判平15.10.29）

事案

- 顧客への債権回収を業務の1つとする従業員が、長期間にわたり、複数の顧客先に対する請求書の作成・交付を怠った
- 会社に約800万円の損害が生じた
- 会社は従業員を懲戒解雇し、損害賠償を請求。従業員は退職金等と慰謝料を請求した

判決の内容

- 懲戒解雇は権利濫用として無効。過酷な労働環境が請求書未提出の背景にあった
- 損害賠償請求は、相当因果関係のある損害のうち信義則上相当と認められる部分に限って認容
- 30年以上勤務した会社を退職することを余儀なくされた精神的損害として、慰謝料200万円を認容
- 会社 → 従業員：1,502万0,889円（うち慰謝料200万円）
- 従業員 → 会社：281万6,540円

800万円の損害を請求した結果、差引きで1,200万円余の持ち出しに。請求は、労働環境の適否を裁判所に点検させる手続でもある。

請求した側が支払を命じられた例②（京都地判平23.10.31）

事案

- システム開発会社が、大口顧客との窓口を担当していた課長に対し、義務違反により売上を減少させたとして2,034万7,405円を請求
- 課長はうつ病に罹患して退職。未払時間外手当・付加金と、安全配慮義務違反に基づく損害賠償を反訴で請求
- 会社は裁量労働制の労使協定を締結していたが、初年度を除き労働基準監督署に届出をしていなかった

判決の内容

- 会社の損害賠償請求は棄却
- うつ病の発症について上司に予見可能性があったとはいえず、安全配慮義務違反も否定
- 他方、未払時間外手当567万9,616円と、同額の付加金の支払を会社に命じた
- 会社の負担は合計約1,135万円

会社が請求を起こしたことで、労働時間管理の不備が争点に上がった。請求は、自社の労務管理を全面的に開示する行為でもある。

請求できるか、ではなく、請求すべきか

請求することで得られるもの

- 損害の一部（多くの場合5～50%）
- 他の従業員に対する規律の維持
- 経営者・株主への説明

請求することで失うもの

- 労働時間管理・安全配慮の不備が争点化する
- 残業代・付加金・慰謝料の反訴
- 解雇や処分の効力まで審理される
- 弁護士費用と、回収できないリスク

規律の維持は懲戒で

他の従業員への示しをつけたいのであれば、金銭請求ではなく懲戒処分と再発防止策で対応するほうが確実で、副作用も小さい。

損失の吸収は保険で

回収できない部分をどう埋めるかは、事後の請求ではなく事前の保険設計の問題である。

請求は限られた場面で

故意の不正、資力のある相手、金額が大きく証拠が固い事案。この3つが揃うかを先に確認する。

規律の維持と損失の回収は、別の手段で解く。ここを混ぜると、どちらも達成できないことに...

6

第6章

労働基準法上の実務

16条・24条／誓約書／就業規則／身元保証

4つの条文が関係する

16条

賠償予定の禁止

「損害を与えたら〇円」と、あらかじめ金額を定めることができない。刑事罰つき。

24条

全額払いの原則

賃金からの一方的な控除・相殺ができない。同意による相殺は、要件が厳しい。

17条

前借金相殺の禁止

損害分を貸付にして給与から返済させる仕組みは、この規定に抵触しうる。

89条

就業規則の記載

賠償に関する定めを置く場合は、就業規則への記載が必要となる。

実務で問題になるのはほぼ16条と24条。以下、この2つを中心に見ていきます。

労働基準法16条 ― 賠償予定の禁止

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。

不可

- 「会社に損害を与えたときは10万円を支払う」
- 「事故を起こした場合の自己負担額は5万円とする」
- 「レジの違算が生じた場合は不足額を負担する」
- 「無断欠勤1日につき1万円を控除する」

可

- 「故意又は過失により会社に損害を与えたときは、現実に生じた損害の賠償を求めることがある」
- 金額をあらかじめ定めず、実損の賠償を求める建て付けにする
- 実際にいくら請求できるかは、第1章の責任制限法理で決まる

運送・タクシー・飲食業では、事故負担金や違算金のルールが残っていることが多い。まず自社の規程と慣行のご確認を！。

誓約書を取れば回収できる？（東京地判平17.7.12）

事案

- 消費者金融業者の定例検査で、紹介屋から紹介を受けた顧客への貸付けが発覚
- 社員による事情聴取の結果、元社員が事実を認め、経緯を書いた供述書と誓約書に署名押印した
- 誓約書には「今般私儀退職に伴い...責任を持って、必ず全額を返済することを誓約いたします」との記載があった
- 会社は2,929万2,793円を請求した

裁判所の判断

- 誓約書は、損害が発生した場合は賠償に応じることとを抽象的に約束したにとどまる
- 貸付元金相当額の債務を自身で引き受けるとの約束をしたものとまでは解しえない
- 営業目標の督促・激励に行きすぎた部分が存在し、過度の圧力となって貸付基準違反を生んだ
- 会社においても違反行為の原因の一端を形成したと評価されてもやむをえない
- 過失相殺ないし信義則により責任を制限し、172万2,600円を認容

「全額返済する」と本人が署名しても、認められたのは請求額の6%。誓約書は、回収を保証する書面ではない。

労働基準法24条 ― 賃金からの控除

一方的に給与から天引きする

不可

全額払いの原則に反する。本人に告げていても、同意がなければ同じ。

24条但書の労使協定で控除する

不可

協定で控除できるのは購買代金・社宅費用など事理明白なものに限られる。損害賠償金は含まれない。

本人の同意を得て相殺する

条件つきで可

同意が自由な意思に基づくものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在する場合に限られる。

退職金から控除する

同じ扱い

退職金も賃金であり、24条の適用を受ける。

給与控除は労働基準監督署の調査でも確認される項目。民事の回収の話が、行政指導につながることもある。

同意による相殺の要件（日新製鋼事件・最判平2.11.26）

判旨

- 24条1項本文の全額払いの原則は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、労働者に賃金の全額を確実に受領させ、その経済生活を脅かさないようにする趣旨である
- したがって、使用者が労働者に対して有する債権をもって賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含する
- もっとも、労働者が自由な意思に基づき相殺に同意した場合において、その同意が自由な意思に基づくものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するときは、24条に違反しない
- ただし、この認定判断は厳格かつ慎重に行われなければならない

認められた理由

- 本人が自発的に、退職金等で返済する手続きを執ってくれるよう依頼していた
- 委任状の作成・提出の過程に、強要にわたるような事情は全くうかがえない
- 清算処理の終了後も、担当者の求めに異議なく応じ、退職金計算書・領収書に署名押印している
- 借入金 は 抵当権 の 設定 が なく、低利かつ相当長期の分割弁済。うち2件は福利厚生観点から会社が利子の一部を負担しており、本人の利益になっていた

住宅資金の福利厚生融資という、本人に明らかに有利な場面ですら、これだけの事情を積み上げて初めて認められた。損害賠償金の相殺とは前提が違う。

就業規則の賠償条項は機能するか

よくある条項例

「職員は、故意または重大な過失によって会社に損害を与えたときは、会社はこれを賠償させる」

条項があってよい理由

- 賠償を求めうることを従業員に周知できる
- 実損の賠償を求める建て付けであれば16条に反しない
- 懲戒事由との接続が整理できる

過信できない理由（つばさ証券事件）

- 条項があっても「重大な過失」の認定で止まる
- 会社が研修や指導等を行っていないことが、重過失を否定する方向に働いた
- 条項は請求の入口にすぎず、金額を保証するものではない

条項の文言を直すより、教育記録を残すほうが回収額に効く。条項は「あって困らない」程度に考える。

身元保証書は有効？

極度額の定めが必須

2020年4月施行の改正民法により身元保証契約は個人根保証契約として、極度額を定めなければ効力を生じない。2020年3月以前のひな形をそのまま使っている場合、契約全体が無効となりうる。

期間には上限がある

身元保証ニ関スル法律により、期間を定めなければ3年、定めても5年を超えることができない。自動更新の定めは置けない。

請求額はさらに絞られる

東京地判平6.9.7では、本人に1,379万円余の賠償が命じられた一方、身元保証人2名に対しては各551万6,249円にとどまった。

確認していただきたいこと

自社の身元保証書のひな形に極度額の記載があるか。2020年4月以降に入社した従業員の分が、旧様式のまま取得されていないか。

7

第7章

予防の設計

回収ではなく、損害を出さない・分散する

会社が動かせる3つの領域

保険

- 業務用車両は対人・対物・車両保険をそろえる
- 使用者賠償責任保険、盗難保険、機械保険
- 保険料をケチった事实は、裁判で一貫して不利に働く
- 業界慣習と異なる無保険経営は、それ自体がリスク

記録

- 採用時・配置転換時の教育を記録に残す
- 危険業務のマニュアルと、その実施記録
- 注意指導の書面化。口頭のみでは立証できない
- ヒヤリハットの記録は、予防の配慮の証拠になる

体制

- 危険業務を臨時・特命で割り当てない
- 現金の取扱いは二人体制・ダブルチェック
- 営業目標の督促が過度の圧力にならないようにする
- 長時間労働・深夜作業を常態化させない

これらはすべて、事故が起きる前にしかできない！！起きてから整えても、その事案の評価は変わらない。

まとめ

1 全額は取れない

過失型では損害の5～50%にとどまる。会社側の事情が考慮要素の半分を占める。

2 給与から引けない

24条の全額払いの原則。労使協定では損害賠償金を控除できず、同意の有効性も厳格に判断される。

3 書面は万能ではない

就業規則の賠償条項も、その場で書かせた誓約書も、金額を保証しない。

4 請求には副作用がある

労働時間管理や解雇の効力まで争点化し、逆に支払を命じられることがある。

5 投資すべきは保険・記録・体制

規律の維持は懲戒で、損失の吸収は保険で解く。