

## 従業員への賠償請求

### 「悪質」以外は公平分担



Q 従業員が会社に損害を与えた場合、会社は従業員に対して損害賠償を請求することができるのでしょうか。また、そのような場合に備えて、従業員と違約金を定める契約をすることはできますか。

られています。つまり会社は、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のみ、従業員に対して損害賠償の請求をすることができにすぎません。

具体的な判断においては、①従業員の帰責性(故意・過失の有無や程度)②従業員の地位や職務内容、労働条件③損害発生に対する会社の寄与度(指示内容の適否、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など)④事業の性格や規模などが考慮されます。

従業員に重大な過失まで認められないケースでは、他の事情も考慮して、会社からの損害賠償の請求が認められないことも

A 従業員が会社に損害を与えた場合には、その損害を賠償する責任が生じます。しかし、会社は従業員の活動によって利益を得ているので、それにより被った損害についても負担すべきと考え

求が認められないこともあります。重大な過失が認められるケースであっても、従業員の責任が4分の1、またはそれ以下に制限されることもあり

ます。横領など故意による悪質な不正行為などは、こうした責任制限はされません。

お尋ねのように雇用契約において、あらかじめ違約金を定めることは、労働基準法で禁止されています。なお労働契約の締結にあたり、身元保証契約を締結することがよくありますが、身元保証契約の存続期間には制限があり、自動更新の規定は無効とされます。勤務地や勤務内容の変更により、身元保証人の責任が重くなるような場合には、身元保証人への通知義務があり、責任制限法理などもあるため注意が必要です。

(弁護士 松田健太郎)