

「知って得する法律知識」

第2回 「仕事上のミスを理由とする従業員に対する損害賠償請求」

井上晴夫法律事務所 弁護士 井上 晴 夫

事例

我が社は工業製品の製造、販売を業とする会社で、A製品について、山陰地方では当社がほぼ独占的に販売してきました。当社の営業部の社員が、受注予定であった売上の買主に、同業他社を紹介した上、その会社に当社の販売価格を知らせました。その結果、当社はその売買を受注できませんでした。当社としては、その社員を解雇した上、当社の被った損害につき賠償請求したいと思いますが、法律上の注意点はどのようにしょうか。

答

従業員の仕事上の行為が原因で、会社や第三者に損害を与えたとして、会社が従業員に損害賠償請求したいという相談を受けることがあります。具体的な手段としては、損害額を給料や退職金から差し引くというものが多いです。

ただ、従業員の行為に起因して会社に損害が発生した場合全てについて、従業員に負担させること

ができる訳ではありません。例えば、取引先が倒産した場合に、回収不能額を営業担当の社員に請求することは、原則として出来ません。請求出来るとすれば、取引先が倒産の準備をしていて回収不能になることを知りつつ、営業成績を稼ぐために敢えて商品を販売したような場合くらいでしょう。

また、飲食店で食器を割ってしまったり、釣銭を多く払い過ぎるといった些細な不注意が原因で生じた損害も当該従業員に損害を請求出来ないでしょう。このような損害は、労働過程で日常的に発生するものであり、会社は従業員を使って利益をあげている以上、労働過程で生じるリスクは会社が負担すべきだからです。

他方、今回の事例では従業員には、自分の利益を図ったり会社に損害を与えようとする意図があったように思えます。そのような悪意がある場合や、単なるうっかりミスとはいえない場合(重過失)には、会社は従業員に損害賠償を請求出来ます。

このようにして、会社が従業員に対して損害賠償請求できる場合でも、実際に賠償請求できるのは、

横領など犯罪行為の場合を除いて、損害の一定範囲に限られることが多いです。損害の公平な分担という観点から、会社は従業員を使用して利益を上げている以上、従業員に全損害を賠償させるのは酷だからです。

また、会社が損害賠償請求出来る場合には、会社としては賃金や退職金と相殺したいところです。この点について最高裁は、従業員が自由な意思に基づいて、損害賠償債務と賃金を相殺することに同意することが必要と述べています。会社と従業員との立場は対等ではありませんから、このあたりは相当慎重に事を進めないといけません。

PROFILE

井上弁護士プロフィール

昭和49年 大阪府八尾市生まれ
慶應義塾大学経済学部卒業
平成20年 井上晴夫法律事務所開業
専門は多重債務問題の他、事業承継や下請代金法等の中小企業法務、スポーツ法。経済学部卒業の経歴を活かし、若手ながら日弁連の中小企業支援プロジェクトチームに所属し、島根県においても事業承継ネットワークの地域担当弁護士を務める。