使用者の労働者に対する損害賠償請求の制限

弁護士　森貞 涼介

1　問題の所在

労働者が、労働義務違反によって使用者に損害を与えれば、債務不履行に基づく損害賠償責任（民法415条・416条）を負う。また、労働者の行為が不法行為の要件を充たせば、民法709条の損害賠償責任を負う。

労働者が、第三者に損害を与え、使用者が使用者責任（民法715条1項）を負う場合、使用者は被害者に対して損害賠償をすれば、労働者に求償することができる（同条3項）。

しかし、この原則を貫くことは、一般的に使用者に比して資力の乏しい労働者に酷であるため、裁判例・学説上では、労働者の責任を制限する法理が形成されてきた。

2　茨城炭鉱商事事件

この法理についてのリーディングケースとなっている最高裁判例（最一小判昭51年7月8日民集30巻7号689頁、茨城炭鉱商事事件）があるので、まずはこれを紹介する。

事案は、石油等の輸送及び販売を業とする使用者が、業務上タンクローリーを運転中の労働者が起こした交通事故により、使用者の所有するタンクローリーに損害が生じたこと、及び被害者への損害賠償を行ったことを理由に、労働者に対し、民法709条及び715条3項の請求をしたものである。

判決は、「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ものと解すべきである」（下線は筆者による）ことを規範として述べた。

そして、当該事案では、①使用者が、石油等の輸送及び販売を業とする資本金800万円の株式会社であって従業員約50名を擁し、タンクローリー、小型貨物自動車等の業務用車両を20台近く保有していたが、経費節減のため、対人賠償責任保険にのみ加入し、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こと、②労働者は、主として小型貨物自動車の運転業務に従事し、タンクローリーには特命により臨時的に乗務するにすぎず、本件事故当時、重油をほぼ満載したタンクローリーを運転して交通の渋滞しはじめた国道上を進行中、車間距離不保持及び前方注視不十分等の過失により、急停車した先行車に追突したものであること、③本件事故当時、労働者は月額4万5000円の給与を支給され、その勤務成績は普通以上であったことを指摘し、使用者が労働者に損害賠償及び求償請求できるのは、信義則上、損害額の4分の1を限度とすべきと結論付けた。

3　責任制限の根拠について

上記最判は、責任制限の理論的根拠を「信義則」においている。この他に学説からは、労働契約が手段債務であり、結果が達成できなくても、労働義務違反とはならず、そもそも賠償責任の問題とならない場合があること、使用者は事業遂行のために労働者を利用し、そこから利益を取得するから、事業遂行から生じる危険は使用者が負担すべきとの考え（報償責任）、労働者は、労働の単調性を避けられなかったり、使用者との交渉格差の下、結果的に使用者に損害を与えるような業務命令を拒否できないことが多く、この点からも労働義務違反から生ずる損害をすべて労働者に負わせることは妥当性を欠くとの考え（危険責任）などが、責任制限の根拠として挙げられている[1]。

4　責任制限法理の方向性

(1) 上記最判が示した労働者の責任制限法理は、少なくとも訴訟実務上は確立しているが（訴訟に至らない場合、労使の力関係や係争コストの問題から労働者が泣き寝入りしているケースがあることは想像に難くない。）、個別事案において、労働者の責任をどの範囲まで認めるかの問題を検討するには、基準としていささか不明確であると言わざるを得ない[2]。そこで、学説上は、明確な判断基準を導出すべく、少なくとも業務を遂行する過程の軽過失行為については、労働者の完全免責を認めるべきだとする見解が有力であるとの指摘がある[3]。

(2) これら学説のうち一つは、「労働過程において通

常発生することが予想される労働者サイドのミスに由来する損害」については、使用者がリスクを負い、使用者から労働者に対する賠償請求及び求償請求は認められないと解する[4]。論者は根拠として、以下の4点を指摘する。すなわち、①通常予想されるミスは、企業経営の運営自体に付随、内在化するものであり、そのリスクは任意保険で対応すべきことが期待されること、②業務命令内容は、使用者が決定するものであり、業務命令を履行する際に発生するであろうミスは、業務命令自体に内在化するリスクであること、③業務命令の履行は、本来、労働者に対する指導･教育、人事考課、解雇、懲戒処分等の広い人事権の行使によって確保されるべきこと、④通常予想されるミスによる損害に対応することまで配慮して、労働者の賃金は決まっていないこと（但し、賃金が異常に高い労働者の場合は別の考慮が必要とする。）、である。

別の論者は、報償責任、危険責任、生存権保障（憲法25条、労基法1条1項）及び国家賠償法1条2項の趣旨もふまえて、「労働義務の履行に通常随伴する軽過失による生じた損害」の賠償責任は、労働契約の法理から導くことはできないとする[5]。

私見も、軽過失と重過失･故意との間に線引きをし、前者について労働者の完全免責を認めることに賛同する。特に、労働者が得ている賃金と労働者が労働義務の履行によって潜在的に負っているリスクのバランスは、強く意識されるべきと考えている。労働者は、場合によっては、自分の得ている賃金の何倍もの利益（その反面としてのリスク）を扱っているのであって、一度のミスによって何ヶ月分もの賃金が相殺されるのと同様の結果になるのはあまりに過酷であり、労働者がそのような責任を負わされることは、生活困窮に直結し妥当ではない。

(3) では、労働過程において通常発生することが予想されないような過失の場合はどうか。この場合、労働者が一定の責任を負うことは否定できないが、上記最判の示すような考慮によって、損害の公平な分担が図られるべきである。これについては、高価な財貨の扱いや影響範囲の広い業務などに際して重大な損害が生じた場合は、信義則上、労働者の責任を制限する必要があるとの見解[6]がある。

1　土田道夫『労働契約法』194頁（有斐閣、第2版、平成28年）
2　道幸哲也「労働過程におけるミスを理由とする使用者からの損害賠償法理」飯田穣一郎編『労働判例No.827』6頁（産労総合研究所、平成14年）も、基準の不明確性を指摘している。
3　田上富信「民法715条3項に基づく求償権の制限」星野英一ほか編『別冊ジュリスト民法判例百選Ⅱ債権』176頁（有斐閣、第5版、平成17年）
4　前掲注2、12頁以下
5　林和彦「労働者の損害賠償責任」角田邦重ほか編『労働法の争点』152頁（有斐閣、第3版、平成16年）
6　細谷越史「労働者に対する損害賠償請求」村中孝史ほか編『別冊ジュリスト労働判例百選』62頁（有斐閣、第8版、平成21年）