

今月の相談事例（平成29年9月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
 三浦労務経営事務所
 特定社会保険労務士 三浦 茂
 TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
 URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

先日、停車していた車両に追突した従業員がいます。幸い、相手の方の怪我の程度は軽く、対人保険で賄えたのですが、修理代が80万円も掛かってしまいました。修理代を本人に負担させたいのですが、問題ありますか？

【アドバイス】

労働基準法第16条に「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をしてはならない」と規定されていますが、これは、労働者が違約金又は賠償予定額を支払わされることをおそれて心ならずも労働関係の継続を強いられることを防止するためのものです。

民法上は、債務不履行について損害賠償額を予定したり違約金を定めたりすることは、損害の立証困難を回避し、紛争発生防止のために認められています。しかし、当事者間に力関係の格差がある労働関係においては過大な賠償額の予定がなされて労働者の足留め策に利用されるなど、労働者の退職の自由が不当に制約される危険があることから、労基法は、民法の特別法として賠償額の予定等を定めることを禁止しています。例えば、「入社〇年以内に自己都合で退職したら違約金を支払え」や「退職により会社に損害を与えたら〇〇円支払え」等の内容で、労働契約に損害賠償額の予定を事前に盛り込むことは違法となります。当然、労働者にその損害賠償を請求しても労働者側に支払い義務は発生しません。

上記の説明の通り、損害賠償の予定は違法となりますが、損害賠償の金額をあらかじめ約定せず、現実生じた損害について請求することは違法ではありません。今回の相談内容の場合も、これに該当します。ただし、過去の裁判の判例では、重大な過失が認められないケースでは、賠償請求が棄却されています。また、重大な過失があったとしても、宥恕すべき事情や会社側の非を考慮して責任を4分の1や2分の1に軽減しています。

相談の内容は、つい、うっかりミスで起こりえる事故で、飲酒や睡眠不足などの重大な過失は認められませんし、そのような場合でも、アルコールや健康チェックは会社の義務的事項ですので、悪質な背信行為がなければ責任を問うことは困難でしょう。そもそも、車両保険を付保することは、会社のリスクマネジメントですので、今回の件で修理代を本人に負担させるべきではありません。今後の再発防止策として、従業員の健康管理・運転技術教育・意識啓発・安全衛生教育等を充実させることが大事です。

また、よく起こりがちな問題として遅刻、無断欠勤等があります。働いていない時間に対する通常の賃金の支払い義務はありませんので、欠勤した日数分、遅刻や早退をした時間分の賃金カットは全く問題ありません。たとえ、有給休暇があったとしても、本人から取得の申し出がない限りは取得させる義務はなく、無断欠勤や無断遅刻であれば当然、その時間は給与から差し引くことになります。

しかし、欠勤遅刻控除とは別に、遅刻や無断欠勤のペナルティとして罰金を課していたり、実際に遅刻した時間よりも多くの時間数を控除していたりする場合、それは懲戒処分によるものと分類されます。

懲戒処分にはいくつかの段階があります。

	種類	内容
軽 ↑ ↓ 重	戒告・けん責	将来的に問題行動を起こさないように厳重注意する。
	減給	給与の減額を行う。但し、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。
	出勤停止・停職	会社に来る事を禁止する。休日や休暇の扱いではないため、処分中の賃金は支払われない。減給のような金額に関する制限はない。
	降格	職位を下げる。事実上の減給を含んでいるが、減給そのものではないので金額の制限はない。しかし、職位によって給与の金額が変わらない会社では「降格」によって減給することはできない。
	諭旨退職	自分から退職をするように告げること。これに従わないと、懲戒免職となる。会社を辞めるということに関しては懲戒免職とほぼ同じだが、「自分から辞めた」扱いになる。
	懲戒免職	解雇する。通常の解雇と違い、事前予告や解雇予告手当を支払う必要がない。就業規則にその規定を設けていれば、退職金の不支給や減額を行うことも出来る。

損害賠償金の実費として請求することは難しく、損賠賠償金を予定する契約をした場合は違法です。しかし、懲戒権の行使として減給処分等を行うことは認められています。

懲戒処分が法的に有効とされるためには、次の3点が満たされている必要があります。

- ①就業規則の根拠規定があること。
- ②懲戒事由に該当すること（合理性）。
- ③社会通念上の相当性を有すること（相当性）。

就業規則に明確な規定がなければそもそも懲戒処分を行う権利を行使することができないので懲戒処分は無効ですし、合理性または相当性を欠く場合は、懲戒権の濫用（労契法15条）で無効ということになります。過去の判例からは、相談内容のような事故であれば、戒告・けん責が妥当と言えるでしょう。何度も繰り返し事故を起こしており、既に戒告・けん責の処分を受けているにも関わらず再度交通事故を起こしたケースや、一度の事故でもその事故によって会社イメージを著しく低下させた等の影響があるケースは、減給の処分が妥当とされる場合もあります。無断欠勤や遅刻においても、会社が注意しているにも関わらず繰り返す場合は減給の対象となり得ます。どちらの場合も、懲戒処分が理由での減給は、就業規則に則って行われるので判定基準がないものに、減給処分は下せません。その時の気分で適当に金額が決定出来るものではありませんので、注意してください。

また、減給の金額については、就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。（労働基準法第91条）と定められています。

例えば、月給が30万円程度の従業員の場合、平均賃金の一日分は1万円程度になります。つまり、一回の減給額は5千円以内でなければいけません。また、減給の制裁対象の行為が複数であれば、合計額が3万円以内でなければなりません。また、減給が行われるに支払われる賃金が、欠勤控除等により普段より少ない金額になっていることも多いかと思えます。その場合は、実際にその月に支払われる金額の十分の一を超えないようにしなければなりません。もちろん、これよりも月給が少ない従業員の場合は、その分減給制裁出来る金額も少なくなります。

なお、不祥事を起こした会社役員6か月間20%賃金減額といったニュースをよく耳にしますが、これは役員に対する処分であるため可能であり、一般の従業員に対してこのような処分はできません。

■人事考課や賞与の査定による賃金減額について■

損害賠償金の請求は難しく、懲戒としての減給も少額しか出来ませんが、賞与や賃金の査定をマイナス評価とすることで賞与や給与額自体を下げることは可能です。交通事故も無断欠勤等も、本人の不注意や業務遂行能力不足によるところが大きいため、査定をマイナスにすること自体は問題ありませんが、賃金下がる可能性がある場合は特に、査定時期・査定項目・査定内容を明確に定め、周知しておいた方が良いでしょう。

■会社が負担した研修費用の返還や退職の禁止について■

相談内容の事故等とは少し異なりますが、会社が費用を負担して従業員の資格取得や研修を実施したものの、実施後すぐに退職してしまうケースでは、会社としては「〇〇の研修費は会社が負担するが、研修実施後一定期間は退職を認めない。もし、研修実施後一定期間内に自己都合退職する場合には会社が負担した研修費を返還しなければならない」といった契約を結びたいところでしょう。しかし、このような契約は、違約金や損害賠償を予定するものとして、上記の労働基準法第16条の禁止行為に該当してしまいます。これに該当しない方法として「金銭消費貸借契約」を結ぶ方法があります。研修費用については社員の自己負担とし、その費用分の金銭を会社が社員に貸し付けるというものです。この契約時に、一定期間勤務すれば返済を免除するという契約を結べば、一定期間内に退職するときには貸付金の返還を求めているだけです。違法性はありません。

しかし、金銭消費貸借契約とするためには「労働契約と区別」されている必要がありますので、研修についても業務と区別された内容でなければなりません。訴訟になった場合は事実認定の問題ではありますが、過去の判例等から、特に「研修等が業務命令によるものであったか」「研修等の費用が立替金であるか（契約書を交わしているか、事業の必要経費ではないか）」「返済方法を現実的な方法で定めているか」「退職を禁止していないか」等の点から、その契約が労働関係の継続を不当に強要するものであるかどうかを総合的に判断されることとなります。例えば、研修等本人の自発的な申し出によって研修等に参加したとしてもそれが新入社員に対して行うような研修や、業務に直結するような研修、受講しなければ業務上不利益が及ぶような研修だった場合は労働契約と区別されていないと判断されてしまいます。汎用性があって、本人のキャリア形成に役立つ等、社員自身にとって利益が大きい研修であれば業務と区別されていると判断されやすくなります。

いずれにしても、退職を願い出た時に初めて「返却しろ」というわけにはいきませんし、規定に定めていない懲戒も出来ません。早期離職時に返還を求める想定がある場合や、上記懲戒等に関する事項を定めたい場合にはご相談下さい。