

### 4-3. 会社の物を壊したら弁償しなければいけないの？

#### Q：どうなる？こんなトラブル！

アルバイト中に、勤務先のお店の備品を壊してしまいました。お店のルールでは、備品を壊すと1回5,000円が「弁償代」として、給料から差し引かれることになっています。

#### A：これがルール！

労働者に過失がある場合、使用者が労働者に損害賠償を求めること自体は違法ではありません。

ただし、使用者は労働者の働きによって利益をあげており、業務上のリスクを労働者のみに負わせるのは不公平なので、裁判では、労働者への責任追及が制限されるケースも多いです。

また、損害賠償が認められる場合でも、給料から差し引くことは禁止されています。

#### ■ 損害賠償義務を負うケース

労働者が、わざと（故意）あるいは通常であればすべきことをしなかったり、してはならないことをしてしまったりしたこと（過失）によって、使用者に損害を与えた場合は、その損害を賠償する責任が発生します。

この責任は、取引上の不利益を与えたとか、使用者の備品や商品を壊したなどの、財産上の損害だけでなく、名誉や信用といった形のない利益に対して損害を与えた場合にも発生します。

前者の例としては、業務上の指示に反する取引をして使用者に損害を与えた、指示に反する操作をして機械を壊したといったケースが考えられます。

後者の例としては、仕事中に不適切な言動をして使用者がクレームを受けたとか、仕事外の私的な行為であっても、秘匿すべき使用者内の情報やお客さんの個人情報をSNSサービスなどで公開してクレームを受けたといったケースが考えられます。

また、労働者の行動によって、お客さんや関係のない第三者が損害を受けたために使用者が損害賠償を求められた場合も、責任を負うことがあります。

このような例としては、業務用車を運転中に事故を起こして、第三者の身体や物品に損害を与えてしまい、使用者が賠償金を支払ったといったケースが考えられます。

## ■全額賠償とは限らない

しかし、使用者は労働者の働きによって利益をあげており、危機管理の義務もあることから、業務上のリスクをすべて労働者に負わせるのは不公平です。

そこで判例では、多くのケースで損害の全額を労働者に負担させることはできないとしています。

具体的には、労働者本人の責任の程度、違法性の程度、使用者が教育訓練や保険に加入するなどの損害を防止するための措置をとっていたかなどの事情を考慮して、労働者が負担すべき賠償額が判断されます。

使用者のお金を横領したり、わざと使用者に損害を与えたりするなどの故意による加害や、通常まずありえないような重大な過失を犯したことによって生じた加害の場合は、労働者が全額を賠償すべきとされることが多いでしょう。

一方で、通常ありうる過失によって生じた損害については、労働者がその全額を賠償すべきとされることは、まずありません。

損害賠償額は使用者の言い値ではありませんから、請求額に納得がいかないときは、ただちに支払いには応じず、専門家や裁判所の調停などを用いた話し合いの場を求めるとよいでしょう。

## ■賃金からの天引きはダメ！

労働者が、使用者に損害賠償責任を負う場合であっても、使用者が、一方的に賠償金の分を差し引いて賃金を支給することは、労働基準法により禁止されています。

したがって、使用者は賃金を規定どおりにきちんと支払い、その上で労働者に損害賠償を請求する必要があります。

また、労働契約を結ぶ際に、「備品の破損は1回5,000円を労働者が弁償する」とするなど、労働者が使用者に与えた損害について、あらかじめ賠償額を決めておくことも労働基準法違反となります。

## ■懲戒処分のルール

前述の損害賠償責任とは別に、使用者の秩序に違反する行為については、使用者から懲戒処分として、減給の制裁を受けることがあります。

この場合、「4-2. 懲戒処分のルール」で説明したように、適正に処分が行われる必要があることに加えて、減給制裁の場合には、①1回の減給額が平均賃金の1日分の半額を超え、②総額が一賃金支払期（月給制なら1か月となります）における賃金総額の1/10を超えてはならないとされています。