

[5] 労働者の資格取得費用の負担及び損害賠償責任の制限

Point

(1) 違約金及び損害賠償額の予定を禁止している労基法 16 条は、違約金や損害賠償額を予定することによって労働者の退職の自由を実質的に制限する足止め策を禁止する趣旨のものである。

今日までの裁判例は、労基法 16 条に違反するかどうかを、①研修・留学費用に関する労働契約と区別した金銭消費貸借の有無、②研修・留学参加の任意性・自発性、③研修・留学の業務性の程度、④返還免除基準の合理性、⑤返済額・方式の合理性等を総合的に勘案して、判断していると解される。

(2) 業務の遂行過程にはミス（軽過失）が通常随伴するものであり、民法の条項をそのまま適用すると、損害額の程度によっては労働者にとって過酷な結果をもたらすことになりかねない。そのため、現在の民法学説においても、事業活動から利益を得ている使用者が相応に損害を負担すべきと考えられ、今日の裁判例でも事案に応じて労働者の損害賠償責任を制限する判断が行われている。

事件の概要

1 申請者 : ①労働者 2 使用者 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者 X は Y 会社に正規社員として採用され、観光バスの運転の業務に従事していた。バスの運転に必要な大型自動車第二種免許については、X が採用された後、会社の全額負担により取得した。

X は、4 か月の在職期間中に計 2 件の物損事故を起こした。うち 1 件は、携帯電話を使用しながらバスをバックさせている時に起こしたものである。

X が、自己都合による退職を申し出たところ、Y 会社の負担で取得した大型自動車第二種免許の取得費用の一部、及び、X が在職中に起こしたバスの物損事故に係る修理代の全額を Y 会社から請求されたことから、その減額を求めたが Y 会社が応じないため、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点1 資格取得費用の負担

労働側主張	使用者側主張
・免許は、Y会社に言われて取得したものであり、費用は全額会社が負担すべきものである。	・免許取得につき全額負担したのは、少なくとも1年は勤続することを前提としたものであり、4か月で自己都合退職するのであれば、残り期間分をXが負担するのが筋である。

争点2 労働者の賠償責任とその限度

労働側主張	使用者側主張
・観光バスの運転により起こした事故は、いずれも業務中のものなので、損傷したバス等修理代は、Y会社が全額負担すべきものである。	・Xが観光バス運転により起こした事故は、いずれも業務中のものであるが、携帯電話を使用しながらバックしたなどの法令違反やXの注意力散漫によるものなので、損傷したバス等の修理代は、Xが全額負担すべきものである。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん員が双方の主張を確認したところ、Xは「一切払わない」と主張し、Y会社もXにより業務に多大な損害を受けたと主張して譲歩の姿勢を見せなかった。

そこで、Xに対しては、裁判になった場合、「携帯電話使用による事故に対する賠償」は、いくらか支払えと命ぜられる可能性があることを理由に譲歩を求め、解決金支払いによる解決を促した。

一方、Y会社に対しては、裁判で争っても使用者責任があるので、請求額の全額回収は困難であることを説いた上で、Xの支払い能力を考慮した解決金での決着を促した。解決金の額を調整し、あっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、本事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Xは、Y会社に対し、Y会社の指定する口座に〇年〇月末までに、解決金として〇〇万円を支払う。
- ② 当事者双方は、本件紛争に関して解決したことを確認し、今後一切争わないものとする。

解説

(1) 本事件は、①会社側からの大型自動車第二種免許取得費用の一部返済請求の法的効力と②労働者が業務中に起こした事故に対する使用者からの賠償請求の法的効力が問題とされた事案である。

(2) 第1の争点は、一定の期間の勤続を返済免除条件とする大型自動車第二種免許取得費用の貸与に関する合意が成立していたか、又は、その旨の合意が存在していたとしても、その合意が

違約金及び損害賠償額の予定を禁止している労基法 16 条に違反するかが検討されることになる。

労基法 16 条は、労働者の債務不履行等に際して、実損害の如何に関わらず、あらかじめ一定額の違約金や損害賠償額を定めることによって労働者の退職の自由を実質的に制限する足止め策を禁止する趣旨のものである。したがって、ここでは、一定期間の勤続を返済免除条件とする貸与契約・金銭消費貸借契約と労働契約が法形式的には別個のものとされていても、その契約が労働契約の解約の自由を實際上拘束し、一定期間の就労を強制する実態にあるか否かの認定が焦点となる。

労基法 16 条に関しては、近年、海外留学や技能研修に際しての費用貸与に関する事案が発生している。裁判例としては、会社が海外留学等を職場外研修の一つと位置づけ、業務命令として派遣を命ずるもので、研修費返還の合意が研修終了後の勤務の確保を目的とし期間内の退職者に対する制裁の実質を有するものであれば、労基法 16 条に違反とするとする判決（新日本証券事件—東京地判平 10・9・25 労判 746 号 7 頁）がある。他方、留学の応募や留学先の選択が労働者の自由意思に基づくものであり、業務命令に基づくものでない場合には同留学を業務と見ることはできず、労働者は労働契約とは別に留学費用返還債務を負っていたにすぎないとして、同合意は労基法 16 条が禁止する違約金等には該当しないとする判決（長谷工コーポレーション事件—東京地判平 9・5・26 労判 717 号 14 頁）などがある。さらに、古典的な事案である看護学生についての修学資金貸与事案において、修学費用貸与契約は、将来の看護師としての労働契約の締結および将来の退職の自由を制限する目的であり、就労を強制する経済的足止め策であると認定して、労基法 16 条に違反し無効と判定する判決（和幸会事件—大阪地判平成 14・11・1 労判 840 号 32 頁）がある。

このように、今日までの裁判例は、研修費用などの貸与契約等が労基法 16 条に違反するかどうかを、①研修・留学費用に関する労働契約と区別した金銭消費貸借の有無、②研修・留学参加の任意性・自発性、③研修・留学の業務性の程度、④返還免除基準の合理性、⑤返済額・方式の合理性等を総合的に勘案して、判断しており、そこでは貸与契約等の対象である研修等が「職業訓練の一環」か「自己が負担すべき研修」かが判断基準とされ、貸与契約等の目的の「業務性」の認定が決め手とされる傾向にある。

なお、タクシー運転手の普通第 2 種免許の取得について、コンドル馬込交通事件（東京地判平 20・6・4 労判 973 号 67 頁）判決は、「第 2 種免許の取得は業務に従事するうえで不可欠であり、そのための研修は会社の業務と具体的関連性を有するが、同免許は個人に付され、会社を退職しても利用できるという個人的利益があることからすると、免許の取得費用は本来的には免許取得希望者個人が負担すべきものであり、本件研修費用返済条項によって返還すべき費用が 20 万円に満たないことからすると、費用免責のための就労期間が 2 年であったことが、タクシー運転手の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものとはいいがたく、本件条項は労基法 16 条に違反するものではない。」と判示している。

- (3) 第 2 の争点は、業務遂行に伴う労働者の過失によって損害を被った使用者に対する労働者の損害賠償責任の存否と賠償額をめぐる問題であり、判例の動向を踏まえて判定することとなる。

民法の規定上は、労働者が労務の遂行にあたって必要な注意を怠り、労働義務または付随義務に違反して使用者に損害を与えた場合、債務不履行に基づく損害賠償責任を免れない(民法415条、416条)。また、労働者の行為が不法行為(同法709条)の要件を満たせば、損害賠償責任を負う。第三者に損害を及ぼしたときは、使用者責任(同法715条1項)を前提とする使用者による求償権行使(同条3項)も認められることになる。しかし、業務の遂行過程にはミス(軽過失)が通常随伴するものであり、民法の条項をそのまま適用すると、損害額の程度によっては労働者にとって過酷な結果をもたらすことになりかねない。そのため、現在の民法学説においても、事業活動から利益を得ている使用者が相応に損害を負担すべきと考えられ、今日の裁判例でも事案に応じて労働者の損害賠償責任を制限する判断が行われている。

すなわち、判例は、一般論として、使用者は、不法行為に基づく損害賠償(同法709条)及び第三者に対する賠償義務を履行した場合の労働者に対する求償権(同法715条3項)の行使に際して、使用者の事業の性格、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」のみ、被用者に対し損害の賠償または求償の請求をすることができると判示している(茨城石炭商事事件—最一小判昭51・7・8民集30巻7号689頁)。この判断は、債務不履行(労働義務違反)を理由とする損害賠償請求にも援用されている(大隈鉄工所事件—名古屋地判昭62・7・27労判505号66頁)。責任制限の基準は、①労働者の帰責性(故意・過失の有無・程度)、②労働者の地位・職務内容・労働条件、③損害発生に対する使用者の寄与度(指示内容の適否、保険加入による事故防止・リスク分散の有無等)に求められている(茨城石炭商事事件—前掲)。

裁判例として、労働者に業務遂行上の注意義務違反はあるものの重大な過失までは認められないケースでは、その他の事情(使用者のリスク管理の不十分さ等)を考慮して使用者による賠償請求や求償請求を棄却しているものがある(M運輸事件—福岡高那覇支判平13・12・6労判825号72頁、つばさ証券事件—東京高判平14・5・23労判834号56頁)。また、重大な過失が認められるケースでも、なお過失相殺が考慮され、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に軽減しているものがある(茨城石炭商事事件—前掲、大隈鉄工所事件—前掲、N興業事件—東京地判平15・10・29労判867号46頁、株式会社G事件—東京地判平15・12・12労判870号42頁)。他方、背任などの悪質な不正行為や、社会通念上相当の範囲を超える従業員の引き抜き等の場合は、責任制限は格別考慮されない傾向にある(日本コンベンションサービス事件—大阪高判平10・5・29労判745号42頁)。

(4) 本事件は、①会社側からの大型自動車第二種免許取得費用の一部返済請求の法的効力と②労働者が業務中に起こした事故に対する賠償請求の法的効力が問題とされた事案である。

Xに対しては、裁判になった場合、「携帯電話使用による事故に対する賠償」は、いくらか支払えと命ぜられる可能性があることを理由に譲歩を求め、Y会社に対しては、裁判で争っても使用者責任があるので、請求額の全額回収は困難であることを説いた上で、解決金の額を調整し、解決した事例である。

(参照すべき法令)

民法

(基本原則)

第一条 (略)

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

(略)

(債務不履行による損害賠償)

第四百十五条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

(損害賠償の範囲)

第四百十六条 債務の不履行に対する損害賠償の請求は、これによって通常生ずべき損害の賠償をさせることをその目的とする。

2 特別の事情によって生じた損害であっても、当事者がその事情を予見し、又は予見することができたときは、債権者は、その賠償を請求することができる。

(不法行為による損害賠償)

第七百九条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(使用者等の責任)

第七百十五条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

労働基準法

(賠償予定の禁止)

第十六条 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

(参考となる判例・命令)

(1) 資格取得費用の負担について

- ・長谷工コーポレーション事件—東京地判平9・5・26 労判717号14頁
- ・富士重工事件—東京地判平10・3・17 労判734号15頁
- ・新日本証券事件—東京地判平10・9・25 労判746号7頁
- ・野村證券事件—東京地判平14・4・16 労判827号40頁
- ・和幸会事件—大阪地判平成14・11・1 労判840号32頁
- ・コンドル馬込交通事件—東京地判平20・6・4 労判973号67頁
- ・東亜交通事件—大阪高判平22・4・22 労判1008号15頁

・ 明治生命保険事件—東京地判平 16・1・26 労判 872 号 46 頁

(2) 労働者の賠償責任とその限度について

・ 茨城石炭商事事件—最一小判昭 51・7・8 民集 30 卷 7 号 689 頁

・ 大隈鉄工所事件—名古屋地判昭 62・7・27 労判 505 号 66 頁

・ M運輸事件—福岡高那覇支判平 13・12・6 労判 825 号 72 頁

・ つばさ証券事件—東京高判平 14・5・23 労判 834 号 56 頁

・ N興業事件—東京地判平 15・10・29 労判 867 号 46 頁

・ 株式会社G事件—東京地判平 15・12・12 労判 870 号 42 頁

・ 日本コンベンションサービス事件—大阪高判平 10・5・29 労判 745 号 42 頁