

(集団)

[6] 修理代金の給与からの天引きと退職後に加入した合同労組との団交応諾義務
Point

(1) 業務の遂行課程にはミス（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。

また、労基法 24 条 1 項の賃金の「全額払の原則」により、一定の場合を除き、賃金の一部を「控除」することは禁止されており、賃金債権の「相殺」も「控除」の一種として禁止されているから、労働者への損害賠償を賃金との「相殺」で行うことはできない。

(2) 労働者が退職後に合同労組に加入し、合同労組が団体交渉を申し入れた場合、退職した労働者であっても、その効力に関して紛争が継続していたり、退職金や未払い賃金等労働関係の清算をめぐる争いが継続しているときは、雇用関係が完全に消滅したものとはいえないから、なお雇用する労働者に当たり、使用者は、当該労働者の労組法上の使用者として、合同労組との団体交渉に応じる義務がある。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1 企業別 ② 合同労組 3 その他 組合員数（ 1,300 人）

②使用者：業種（ 物品賃貸業 ） 従業員数（ 20 人）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

平成〇年 4 月、A は Y 社の経営するレンタカー店舗に採用され、レンタカーの貸出業務を担当した。

同年 5 月から 7 月までの間に、Y 社は、A がレンタカー返却時に客がつけた傷を見落としたこと、A がレンタカーを運転中に事故による傷をつけたことなどを理由として、計 4 回修理代金を A に負担させた。

翌年 9 月下旬、A は、Y 社におけるパワハラや差別的発言などで体調を崩し、勤務を続ける

ことができないとして、Y社を退職した。

同年10月中旬、Aは、Y社の対応に不満があり、X組合に加入した。

X組合は、2度にわたり、Y社に対して「団体交渉申入書」を郵送したが、Y社は、既に退職したAについて団体交渉に応諾する義務はないなどと文書で回答し、団体交渉に応じなかった。

X組合は、Y社との団体交渉の実施は困難と考え、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点1 修理代金の給与からの天引き

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">Y社はAに4回にわたってレンタカーの修理代金を請求し、労働者が起こした事故の損害を全額請求するのは違法であり、Y社はX組合と交渉の上で一部をAに返還すべきである。修理代金等を給与天引きするのは労基法24条違反である。	<ul style="list-style-type: none">Aに対する請求は、すべて一部負担である。レンタカーの事故では、修理代金と休業損害補償が発生するため、その合計額から妥当と思われる額を徴収したに過ぎない。給与天引きは実施していない。

争点2 退職後に加入した合同労組との団交応諾義務

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">X組合からY社に2度、「団体交渉申入書」を郵送したが、Y社はいずれも交渉拒否の文書を送ってきた。	<ul style="list-style-type: none">Y社は、団体交渉に応じない正当な理由があるので、交渉を受けなくても問題はない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん員による事情聴取に対し、X組合は、「修理代金の明細書が示されておらず、Aが支払った代金が妥当なのか団体交渉の場で確認したい、また、Aの最初の傷の見落としは、採用後まもなくの仕事に慣れていないときのことであり、傷の見落としがあったという認識はなく、修理代金等の負担は納得がいかない。」と主張した。

一方、Y社は「Aは、急に退職し他の従業員に迷惑をかけている、団体交渉申入書の意味を十分に理解せずに回答したことや労働組合法の解釈を勘違いしたこともあり、団体交渉を拒否する意思はなかった。また、従業員とトラブルがあると噂が立てられ風評被害を受けている。」と主張し、あっせんで金銭の面も含め早期解決を図りたいと述べた。

その後、あっせん員は協議し、Y社に早期解決のため金銭を支払う意向があり、X組合も修理代金等の労働者負担相当額が納得のできるものとなれば、団体交渉の開催にはこだわらないとの意向であったことから、あっせん員において修理代金の精算も含め、解決金により解決することが適当であると判断し、双方に意向を確認した。双方ともこれに応じる意向を示したが、主張する金額に隔たりがあるため、あっせん員は双方を説得し、あっせん案を示し

たところ、双方ともこれを受諾し、本件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案)

- ① Y社は、本件争議に関する解決金として金〇円を、平成〇年〇月〇日までにX組合が指定する口座に振り込むものとする。
- ② X組合及びAとY社は、本件争議について一切口外しないこととする。
- ③ X組合及びAとY社は、相互の間に上記のほか一切の債権債務が存在しないことを確認する。

解 説

(1) 本事件は、①労働者が業務中に傷をつけたレンタカーの修理代金を労働者に負担させたことの法的効力と②退職した労働者が加入した合同労組との団体交渉応諾義務をめぐる事案である。

(2) 第1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、労働義務又は付随的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旨と判示している(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)。また、労働者が労働契約上の義務違反によって使用者に損害を与えた場合、労働者は当然に債務不履行による損害賠償責任を負うものではない理由として、「労働者のミスは

もともと企業経営の運営自体に付随、内在化するものであるといえる（報償責任）し、業務命令内容は使用者が決定するものであり、その業務命令の履行に際し発生するであろうミスは、業務命令自体に内在するものとして使用者がリスクを負うべきものであると考えられる（危険責任）」と判示している（**エーディーディー事件**—京都地判平 23・10・31 労判 1041 号 49 頁）。

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、**エーディーディー事件**—前掲）。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 10 分の 1（**株式会社 T 事件**—東京地判平 17・7・12 労判 899 号 47 頁）、4 分の 1（**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）、2 分の 1（**株式会社 G 事件**—東京地判平 15・12・12 労判 870 号 42 頁）に軽減しているものがある。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（**大昌貿易行事件**—東京地判平 11・9・30 労経速 1726 号 20 頁、**大電事件**—大阪地判平 11・11・29 労経速 1727 号 14 頁、**エープライ事件**—東京地判平 15・4・25 労判 853 号 22 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、**フレックスジャパン・アドバンテック事件**—大阪地判平 14・9・11 労判 840 号 62 頁）。

- (3) また、修理代金の給与天引きに関して、労基法 24 条 1 項は、賃金の支払方法について「全額払の原則」を定めており、「法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合」を除き、賃金の一部を「控除」（履行期の到来している賃金債権の一部を差し引いて支払わないこと）することは禁止されている。使用者による賃金債権の「相殺」も「控除」の一種として禁止されるかについて、最高裁は、生活の基盤たる賃金を労働者に確実に受領させることが全額払原則の趣旨であるから、同原則は相殺禁止の趣旨をも包含すると判示しており（**関西精機事件**—最二小判昭 31・11・2 民集 10 卷 11 号 1413 頁、**日本勤業経済会事件**—最大判昭 36・5・31 民集 15 卷 5 号 1482 頁）、労働者への損害賠償を賃金との相殺で行うことはできない。

なお、過払賃金の清算のための「調整的相殺」は一定の限度で許され（**福島県教組事件**—最一小判昭 44・12・18 民集 23 卷 12 号 2495 頁、**群馬県教組事件**—最二小判昭 45・10・30 民集 24 卷 11 号 1693 頁）、また、使用者が労働者の同意を得て行う「合意による相殺」も、当該相殺が労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、全額払原則に反しないとされている（**日新製鋼事件**—最二小判平 2・11・26 労判 584 号 6 頁）。

また、労働者がなす賃金債権についての一方的相殺は、使用者の行為が介在しておらず、全額払原則には反しない。

(4) 第2の争点は、労働者が退職後に合同労組に加入し、合同労組が団体交渉を申し入れた場合、使用者に団体交渉応諾義務が生じるかである。これについては、三菱電機鎌倉製作所事件（東京地判昭63・12・22 労判532号7頁）において「団体交渉の拒否が不当労働行為となるためには、少なくとも、使用者が、「雇用する労働者の代表者」と「正当な理由がなくて」「団体交渉を拒否すること」が必要である。ここに雇用する労働者とは、現実に雇用関係にある労働者を指すが、解雇された労働者であっても、その効力に関して紛争が継続しているときは、雇用関係が完全に消滅したものとはいえないから、なお雇用する労働者に当たると解して差し支えない。」と判示し、けやき福祉会事件（三重県労委決平18・8・4 命令集135集418頁）において「駆け込み訴えの場合であっても、労働者が自らの解雇の有効性について争っていたり、解雇の有効性そのものは争っていなくても、退職金や未払い賃金等労働関係の清算をめぐる争いが継続している場合に、労働者が労働組合に加入して助力を求め、労働組合が使用者に団体交渉による解決を求めたときには、使用者は、当該労働者の労働組合法上の使用者として、労働組合との団体交渉に応じる義務があることは言うまでもない。」と判示していることから、退職した労働者であっても、その効力に関して紛争が継続していたり、退職金や未払い賃金等労働関係の清算をめぐる争いが継続しているときは、雇用関係が完全に消滅したものとはいえないから、なお雇用する労働者に当たり、使用者は、当該労働者の労組法上の使用者として、合同労組との団体交渉に応じる義務があるといえる。

(5) 本事件は、①労働者が業務中に傷をつけたレンタカーの修理代金を労働者に負担させたことの法的効力と②退職した労働者が加入した合同労組との団体交渉応諾義務をめぐる事案である。

Y社は、早期解決のため金銭を支払う意向があり、X組合も、Aの負担額に納得できれば団交開催にこだわらないとの意向だったため、解決金での解決に向けて調整を進めた。当初は労使双方の主張する金額に大きな隔たりがあったが、あっせん員が労使双方を粘り強く説得した結果、歩み寄りが見られ、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

(賃金の支払)

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・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
- ・エーディーディー事件—京都地判平 23・10・31 労判 1041 号 49 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
- ・株式会社T事件—東京地判平 17・7・12 労判 899 号 47 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
- ・大昌貿易行事件—東京地判平 11・9・30 労経速 1726 号 20 頁
- ・大電事件—大阪地判平 11・11・29 労経速 1727 号 14 頁
- ・エープライ事件—東京地判平 15・4・25 労判 853 号 22 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
- ・フレックスジャパン・アドバンテック事件—大阪地判平 14・9・11 労判 840 号 62 頁
- ・関西精機事件—最二小判昭 31・11・2 民集 10 卷 11 号 1413 頁
- ・日本勧業経済会事件—最大判昭 36・5・31 民集 15 卷 5 号 1482 頁
- ・福島県教組事件—最一小判昭 44・12・18 民集 23 卷 12 号 2495 頁
- ・群馬県教組事件—最二小判昭 45・10・30 民集 24 卷 11 号 1693 頁
- ・日新製鋼事件—最二小判平 2・11・26 労判 584 号 6 頁

- ・三菱電機鎌倉製作所事件—東京地判昭 63・12・22 労判 532 号 7 頁
- ・けやき福祉会事件—三重県労委決平 18・8・4 命令集 135 集 418 頁