



アルバイト先の備品をうっかり壊したら、 全額賠償しないといけないのか

細谷 越史

(香川大学教授)

1 はじめに

いわゆるアルバイトと呼称され、一般的に期間を定めて雇用され、短時間の勤務を行う非正規労働者を含めて、およそ労働者は、労働契約の範囲内で、使用者の指揮命令に従って、誠実に労働する義務を負う。すなわち労働義務は、単なる機械的労働に尽くされるものではなく、給付に際して使用者の利益を不当に侵害しないよう配慮して行動する義務を意味する。また、こうした誠実労働義務は、労働者が労働の遂行に際して必要な注意を払い、使用者の利益に配慮して労働する義務（注意義務）を含む¹⁾。

民法の一般原則によれば、労働者がこうした労働義務に違反したことに起因して使用者に損害を与えた場合、それが故意はもとより重過失そして軽過失によるものであっても因果関係のある損害全体について賠償する責任を負う（民法415条、709条参照）。また、労働者が労働過程で第三者に損害を与えた場合、使用者は民法715条1項（使用者責任）に基づき第三者に対して事実上無過失責任に近い損害賠償責任を負うことになる。そのうえで、使用者は第三者に支払った賠償額を労働者に対して求償できるというのが一般原則である（民法715条3項）。

また、民法420条によれば、契約当事者は、契約上生じる債務不履行または不法行為に関して、違約金または損害賠償額の予定の合意を自由に行うことができる。

さらに、判例法理によれば、労働基準法（以下、労基法）24条1項（賃金全額払原則）の例外として、使用者に生じた損害の補填のために賃金と相殺するか賃金を放棄することも労働者の自由な意思に基づく同意が認められる場合には許容されている²⁾。また、この論点に関わるのが、仕事に必要な手段に関する費用や業務関連費用が賃金から控除されるという実務の

広がりであり、こうした賃金控除をいかに規制すべきであるかが新たな課題となっている。

この他、労働者の労働義務違反による損害発生等を通じて企業秩序違反が認められる場合、使用者は減給等の懲戒処分を行うことが考えられる。

しかし、アルバイトを含め、一般的に労働者は使用者との関係で従属的な立場にあり、使用者は通常はその指揮命令にしたがった労働者の労務提供を通じて利益を獲得しておきながら、一旦労働者がミスや過失により損害を生じさせた場合に民法の一般原則に従い賠償責任を追及し、あるいは減給等の懲戒処分を無制約になしうるとすれば、公平さを欠き、賃金により生活を維持する労働者はその賃金の一部を長期間賠償に充てる必要が生じ、労働者やその家族の生活は重大な危険にさらされるといった過酷な結果をもたらすおそれがある。

そこで、労働法や判例は、労働者の労働義務違反行為等に対する広義の損害填補責任の追及手段に対していくつかの重要な規制を設けてきた。本稿では、責任追及手段ごとにその規制のあり方を整理したうえで、規制が抱える今後の課題についても若干の検討を加えることにしたい。

2 労働者に対する損害賠償請求及び使用者に対する逆求償

(1) 労働者の使用者に対する損害賠償責任の制限

茨城石炭商事事件・最1小判昭和51・7・8³⁾は、使用者から被用者（労働者）に対する損害賠償請求（民法415条、709条）や求償請求（民法715条3項）は、「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

制限される、との判断枠組みを定立した。本判決は、労働者が自動車運転中に（軽）過失により追突事故による損害を生じさせたことや使用者が対物賠償責任保険及び車両保険に加入していなかったこと等を考慮して、労働者の賠償責任を損害（40万円余）の25%に制限した。

その後の裁判例の多くは、こうした労働者の責任制限法理は、信義則（民法1条2項、労働契約法（以下、労契法）3条4項）に加え、報償責任法理や危険責任法理により正当化されると解しており⁴⁾、また、多くの学説もこれらの規定や法理を労働者の責任制限の根拠として援用してきた⁵⁾。

これまでの裁判例の判断傾向としては、労働者が軽過失により使用者に損害を生じさせた場合、通常、労働者の責任は損害の一定割合（約30%程度）に制限されてきたところであるが⁶⁾、近年は労働者の賠償責任を完全に免責する判断が増加しているように見受けられる⁷⁾。

次に、労働者が重過失により損害を生じさせた場合、多くの裁判例は損害の約50%から約70%の範囲に労働者の賠償責任を制限してきた⁸⁾。なお、いくつかの裁判例においては、損害がとくに重大なケースで労働者の賠償責任を損害の10%以下に制限する判断が目される⁹⁾。労働者が（重）過失によりとくに重大な損害を生じさせたケースでは、危険責任や報償責任法理に加え、重大な損害賠償義務が労働者の生活やその展望に及ぼす影響の大きさを考慮して（労基法1条1項（人たるに値する生活）、憲法25条（生存権理念））、労働者の責任を制限する必要があると解される。こうして、労働者の責任範囲を画定するための考慮要素の中に、賃金と損害額の関係（不均衡の程度）や賃金による損害の補償に要する期間の長さなどを加えることが肝要となる¹⁰⁾。とくにアルバイト等の非正規労働者は勤務時間が短く一般的に賃金が低いことから、賃金と損害額の重大な不均衡を考慮して責任分担範囲を一層限定する必要がある。

労働者が会社の指示・規則や契約上の義務等を知りながら故意に違反した結果損害が生じた場合でも、それが使用者の管理体制や組織の不備に起因するとか、使用者の方針や人事体制に沿うものであり、また、実際上使用者に承知されているといったケースでは、こうした指示・規則等の違反は危険責任や報償責任の観点から使用者に帰責されるべきであるから、労働者に

一定の責任制限が認められるべきである¹¹⁾。これに対して、商品の窃盗¹²⁾、私利を図るための出金¹³⁾などのように、労働者が不正行為や不正な支出により個人的利益を図るなどして、使用者に対して故意に損害を生じさせた場合には、労働者は責任制限を受けることができない。なお、労働者に故意が認められる場合であっても、損害の発生や拡大について使用者に過失が認められるならば、過失相殺（民法418条、722条）に基づき労働者の損害賠償責任は限定されることになる¹⁴⁾。

さて、労働者の行為により使用者の受けた損害の賠償をより確実にするために、企業と身元保証人の間で労働者について採用時に身元保証契約を締結する慣行は今日でも広く用いられている。これにより賠償されるべき損害は労働者の責めに帰すべき事由によって発生したものでなければならない。労働者が免責される場合は、身元保証人の保証債務も発生しない。また、労働者の責任が制限される場合、労働者の責任制限額を上限に、これに保証債務独自の制限事由が検討されるべきである¹⁵⁾。つまり、身元保証ニ関スル法律5条によれば、裁判所は、身元保証人の損害賠償責任等を定めるにつき、「被用者の監督に関する使用者の過失の有無、身元保証人が身元保証を為すに至りたる事由及之を為すに当り用ゐたる注意の程度、被用者の任務又は身上の変化其の他一切の事情」を斟酌すべきことになる。

(2) 労働者から使用者に対する逆求償

近年、福山通運事件・最2小判令和2・2・28¹⁶⁾は、被害を受けた第三者に損害を賠償した労働者から使用者に対する逆求償を容認して注目を集めた。すなわち、報償責任・危険責任法理に依拠する「使用者責任の趣旨からすれば、使用者は……被用者との関係においても、損害の全部または一部について負担すべき場合があると解すべきであり、「使用者が第三者に対して使用者責任に基づく損害賠償義務を履行した場合には、使用者は……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、被用者に対して求償することができると解すべきところ（最1小判昭和51・7・8民集30巻7号689頁）、上記の場合と被用者が第三者の被った損害を賠償した場合とで、使用者の損害の負担について異なる結果となることは相当でない」というのである。

本判決は、被用者と使用者との内部関係における信義則に基づく負担決定（使用者は被用者に対し信義則上損害を負担する義務を負う）の根底に報償責任や危険責任の法理があり、この構造は逆求償の場合も変わらない（被用者には信義則上、逆求償権が認められる）と解するよう見受けられる¹⁷⁾。もっとも、ここで示された逆求償の法的根拠は抽象的なものにとどまるから、逆求償の理論構造や発生原因をより明確にしうる法的根拠による補充が図られるべきである。

3 違約金ないし損害賠償予定

労基法16条は、民法420条とは異なり、労働契約における違約金ないし損害賠償額の予定を無効とし、同規定の違反には罰則を予定する。ここで言う違約金とは、労働契約の不履行の場合に、それによる損害発生の有無にかかわらず債務者が支払うべきことを予め約束した金銭のことである。また、損害賠償額の予定とは、損害賠償として請求しうる一定の金額あるいは一定の基準で算出される額を予め定めておくことをいい、損害の事実や損害額を正確に算出し証明する手間を省くことを目的とする¹⁸⁾。

労基法16条の趣旨は、①とくに違約金等が退職による債務不履行と結びつけられる場合に労働者の足止めのために利用されるおそれがあるので、それを排除するため、奴隷的拘束及び苦役からの自由の原則（憲法18条）、強制労働禁止の原則（労基法5条）を実質化する点にある。また、②使用者の優越的な地位を利用した労働者への一方的な過大な負担の賦課（例えば、実際の損害額をはるかに超える額の設定）の予防という趣旨も重要である。ささいな仕事上のミスに対する過大な違約金や損害賠償額の予定は、労働者の報酬額を減らして生活の不安定をもたらす、使用者の支配力を強大なものとする危険があるからである¹⁹⁾。

例えば、「皿を1枚割ったら2000円を支払わなければならない」、「機器類を破損させたら5万円の賠償をする」、「塾から貸与された「問題集や参考書を汚損、紛失した場合には1件につき3000円を支払わなければならない」、「レジに不足金が生じた場合、賃金の数パーセント相当額を負担しなければならない」あるいは「レジに不足金が生じた場合、レジで同じ時間帯に働いていた労働者の人数で割った金額を支払わなければならない」といった合意は、労働者の債務不履行や不法行為の場合に備えて一定の金額あるいは一定の基

準で算出される額を予め約定するものとして、労基法16条に違反して無効と解される。

裁判例に目を向けると、例えば、セメント販売業者が販売代金の回収不能が生じた際に未回収の販売代金相当額の支払をセメント販売業務に従事する労働者に義務づける契約条項は、労基法16条で禁止される損害賠償額を予定する契約として無効である、と判断されている²⁰⁾。また、美容師が約3年間継続して就業し、就業規則を遵守する等の義務に違反した場合に、使用者に対して500万円を支払うという特約部分は違約金を定めることを禁止する労基法16条に違反し無効である、とみなされている²¹⁾。このように、必ずしも労働者の責任領域にあるとはいえない未収金による損害を労働者に一方的に負担させる契約や、高額な違約金を通じて長期間労働者の退職の自由を制約する約定が労基法16条違反とみなされたのは当然のことである。

4 賃金債権との相殺あるいは賃金債権の放棄

労基法24条1項は、賃金は労働者に「その全額を支払わなければならない」と規定しており、その趣旨は、賃金を労働者に確実に受領させることでその生活を安定させることにある。それゆえ、使用者が労働者の不法行為等に基づく損害賠償債権と労働者の賃金債権を一方的に相殺することは禁止されている²²⁾。

しかし、その後、判例は、労基法24条1項が強行規定であるにもかかわらず、賃金全額払原則に対する例外として、賃金債権との相殺や賃金債権の放棄を労働者の自由な意思に基づく同意がある場合に限り認めてきた。これまで労働者の自由な意思に基づく同意の存在が認められたのは、労働者が会社からの借入金（住宅資金）を返済するために賃金債権との相殺が行われたケース²³⁾、労働者が旅費等経費の使用につきつじつまの合わない点からする幾多の疑念にかかる損害の一部を填補する趣旨で賃金債権を放棄したケース²⁴⁾などである。

まず、同意に基づく相殺のケースでは、使用者が労働者に対して有する具体的な債権の額を明確化することが要求される。一方、賃金債権放棄のケースでは、使用者は労働者に対してどの程度の損害賠償債権を有するのか、損害賠償債権の額と放棄される賃金額の関係等についての審査が機能しにくいことから、自由な意思に基づく同意があるかの判断は極めて慎重に行わ

れなければならない。

とくに労働者が過失などによる労働義務違反のゆえに使用者に損害を与えたケースでは、労働者の責任制限法理（先述2(1)）との均衡を図る観点からして、使用者は賃金債権の放棄などで対応するよりは、損害賠償請求を通じて裁判所が労働者負担となるのが相当と認められた限度内で責任追及を行うことが求められよう。

5 業務関連費用等の賃金からの控除

使用者が仕事に必要な車両、機器、備品等にかかる費用ないし業務関連費用を労働者の同意を得るなどして賃金から控除するという手法に対する疑問の高まりを背景に、近年では業務関連費用の賃金からの控除がとくに労基法24条1項（賃金全額払原則）に抵触しないかを争うケース等が増加している。

まず、車両維持費、社用車修理費・使用料等については、使用者が収益を得ることを目的に車両を必要として投入しており、労働者も車両なくしては労務給付ができないため、当然に使用者が負担すべき必要な労働手段や業務関連費用とみなされるべきであろう²⁵⁾。

次に、出張旅費や（通勤交通費以外の）交通費をめぐり、使用者の業務に必要な費用ないし業務の遂行によって生じた費用は使用者が負担すべきであるとの一般論から出発する裁判例が登場している²⁶⁾。ただし、その一般論を正当化する根拠は必ずしも具体的に示されていない。

この他、顧客の口座振替手数料の賃金からの控除については、顧客の保険料支払方法に関わる費用であり保険契約の募集に当たった労働者が必然的に負担すべきものではなく、労働組合の同意も労働者の個別同意も認められないことから労基法24条に違反して無効と判断されている²⁷⁾。また、就労の翌日に給与を受給できるサービスの利用料の賃金からの控除については、これにより使用者が賃金支払いの事務の負担を免れていることなどを理由に、これに関する労働者の自由な意思に基づく同意の存在は否定されている²⁸⁾。

これに対して、保険の営業職員の賃金からの携帯端末使用料、販促物品代等の費用控除について、会社から成績向上のための指導の一環として物品の利用が推奨されることがあったとしても、物品等の使用や購入等の義務付けはなく、物品等の購入等につき営業職員の裁量がなかったとは認められないとして、当該費用の労働者負担について自由な意思に基づく有効な個別

合意が成立していた、と判断する裁判例が注目を集めている²⁹⁾。

とくに携帯端末は保険契約の締結等を目的とし労務給付のための必要性が高いと考えられるが、販促物品については、労務給付との関連性はいくらか低下し、労働者が選択する可能性が一定程度認められる。しかし、少なくとも使用者からの推奨的な取組や推奨の事実が認定されているところ、実質的には使用者が利益を獲得し向上させる目的で携帯端末や販促物品を導入したと推測される。また、これらの機器や物品は会社の契約や営業等の用途に特化したものと見受けられるため、私用が可能であるといった労働者側のメリットは殆ど考え難いことからしても、本件費用の賃金控除について自由な意思に基づく合意の成立を認めた裁判所の判断には疑問が抱かれる³⁰⁾。

6 減給処分

労働者が労働義務違反などにより企業秩序を侵害する場合、使用者は懲戒処分を与える可能性を有する。ただし、使用者が労働者に懲戒処分を与えるには、合理的な内容の就業規則規定が存在し、労働者に周知されていることが必要である（労契法7条）。

労働者の不良品の生産や遅刻等の場合に備えて、一定額の減給の制裁が就業規則に定められていることは少なくない。懲戒処分としての減給については、労基法91条が規制を加えている。同条によれば、「減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」。本条は、労務を提供しつつ賃金を減額される減給は労働者に対する制裁として酷なものがあり、労働者の生活を脅かすおそれも多分にあるところから、設けられたものである³¹⁾。

労基法91条前段の「1回の額」とは、1件の懲戒事案についての減給額を意味するので、1件について平均賃金の1日分の半額を数回にわたって減額することは許されない³²⁾。次に、労基法91条後段の趣旨は、数回の事案について減給を行う場合も、その総額が当該賃金支払期の賃金の10分の1を超えることを規制する点にあるから、同条の制限を超える減給制裁については、次期の賃金支払期に延ばさなければならない³³⁾。

減給についても、労契法15条（懲戒権濫用法理）に服することは言うまでもない。つまり、労基法91

条の限度を超えない減給であっても、処分として重きに失する場合は、懲戒権の濫用として無効となる³⁴⁾。懲戒権濫用法理の下では、就業規則の合理的限定解釈が行われ、懲戒事由の存在が認められる場合であっても、相当性の原則、制裁罰たる性格に基づく規制、他の労働者との公平性、適正手続等の観点から審査が加えられる³⁵⁾。

- 1) 土田道夫 (2024)『労働契約法〔第3版〕』有斐閣 132-133頁。
- 2) シンガー・ソーイング・メシオン事件・最2小判昭和48・1・19民集27巻1号27頁。
- 3) 民集30巻7号689頁。
- 4) 例えば、エーディーディー事件・京都地判平成23・10・31判判1041号49頁(大阪高判平成24・7・27判判1062号63頁)は、報償責任・危険責任法理に依拠して、使用者は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労働者に対して損害賠償を請求しうる旨判示する。
- 5) 例えば、角田邦重(2000)「労働者に対する損害賠償請求」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第4巻労働契約』107頁、道幸哲也(2002)「労働過程におけるミスと理由とする使用者からの損害賠償法理」判判827号13頁参照。
- 6) 例えば、東京地判令和元・12・27LEX/DB25581645、阪本商会事件・大阪地判令和3・11・24LEX/DB25591355。
- 7) 例えば、エーディーディー事件・前掲(注4)、東京地判令和元・5・28LEX/DB25581877、浅野興業事件・東京地判令和4・9・28LEX/DB25590503。
- 8) 例えば、丸山宝飾事件・東京地判平成6・9・7判時1541号104頁。
- 9) 例えば、郵便事業(特定郵便局局长)事件・福岡地判平成20・2・26判判962号37頁。
- 10) 細谷越史(2014)『労働者の損害賠償責任』成文堂188-192頁参照。
- 11) 例えば、株式会社T(引受債務請求等)事件・東京地判平成17・7・12判判899号47頁、郵便事業(特定郵便局局长)事件・前掲(注9)、丸和証券事件・東京地判平成11・12・24判判787号82頁。
- 12) 例えば、さえき事件・福岡地小倉支判平成10・9・11判判759号72頁。
- 13) 例えば、社団法人日本国際酪農連盟事件・東京地判平成10・4・22判判746号59頁。
- 14) 例えば、山形食品事件・浦和地判昭和57・6・30判時1056号218頁は、労働者が販売会議の議決を得ずに注文した商品の大部分を転売しながらその代金を入金しておらず、その点に労働者の故意の不正行為が推認されるケースで、使用者にも損害の増大を防止すべき注意義務を欠いた過失があるとして損害の約33%について過失相殺を認めた。
- 15) 角田・前掲(注5)111頁参照。
- 16) 民集74巻2号106頁。
- 17) 水町勇一郎(2020)「被用者から使用者への逆求償の可否——福山通運事件」ジュリ1543号5頁参照。
- 18) 東京大学労働法研究会編(2003)『注釈労働基準法上巻』286頁〔藤川久昭〕参照。
- 19) 藤川・前掲(注18)285頁、青木宗也・片岡昇編(1994)『労働基準法I』青林書院223-224頁〔諏訪康雄〕参照。
- 20) 山陽商事販売員賠償予定事件・神戸地判昭和32・7・19判判民集8巻5号780頁。

- 21) アール企画事件・東京地判平成15・3・28判判850号48頁。
- 22) 日本勧業経済会事件・最大判昭和36・5・31民集15巻5号1482頁。
- 23) 日新製鋼事件・最2小判平成2・11・26民集44巻8号1085頁。
- 24) シンガー・ソーイング・メシオン事件・前掲(注2)。
- 25) 例えば、エムイーPLUS城東事件・東京地判令和4・1・28LEX/DB25591914は、社用車修理費・使用料は、使用者が負担しても不自然ではない性質のものであるから、なお慎重に賃金からの天引きについての労働者の同意の有無を検討する必要があるとしたうえで、入社時の社長からの説明に労働者が異議を述べなかったという程度ではその同意を認定するには足りないこと等から、控除された費用の返還請求を容認した。
- 26) 例えば、リパティジャパン事件・東京地判平成27・12・16LEX/DB25541887は、労働者が立替払をした出張旅費は、労働契約に基づく使用者の指揮命令に従い業務を遂行するために要した費用であると解されるところ、使用者の業務に必要な費用は、特段の事情のない限り、使用者において負担すべきものであることから、これを負担した労働者は使用者に対してその償還を求めるところができる旨判示する。また、エヌアイケイほか1社事件・大阪地判令和4・5・27判判1289号23頁も参照。
- 27) 富士火災海上保険事件・東京地判平成20・1・9判判954号5頁。
- 28) 凸版物流・フルキャスト事件・東京高判平成30・2・7判判1183号39頁は、派遣元企業及び派遣先企業(Y)が派遣労働者(X)の賃金と即給サービス(就労日の給与を翌日に受け取れる)の利用手数料を相殺できるためには、相殺についての同意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る合理的理由が客観的に存在しなければならない(日新製鋼事件・前掲(注23))参照)としたうえで、YらはXに即給サービスの利用を誘導しており、Yらは現金による賃金支払いの事務の負担を免れる一方、Xは不安定な雇用ゆえに不本意ながら即給サービスを利用せざるをえないことを考慮して、同意が自由な意思に基づいてされた場合には当たらず、賃金からの利用手数料の控除は労基法24条1項に違反する、と結論づけた。
- 29) 住友生命保険事件・大阪高判令和6・5・16判判1316号5頁。同事件・京都地判令和5・1・26判判1282号19頁も参照。その後、最3小決令和7・2・19LEX/DB25623346は、労働者の上告を棄却、不受理とした。
- 30) 本判決及び原審判決の理論的課題を指摘する判例評釈として、例えば、橋本陽子(2023)「労働に伴う経費の負担と賃金からの控除——住友生命事件」ジュリ1585号5頁、藤木貴史(2024)「労働者の費用負担に係る合意の成否・有効性と賃金控除についての考察——住友生命保険(経費控除)事件・大阪高判令6・5・16」労旬2069号22-25頁等参照。
- 31) 青木宗也・片岡昇編(1994)『労働基準法II』青林書院280頁〔辻秀典〕参照。
- 32) 例えば、全国建設工事業国民健康保険組合北海道東支部事件・札幌地判平成17・5・26判判929号66頁は、労働者(X)に対する減給処分の効力をめぐり、Xの私的メール送信は約7カ月間のうち28回に過ぎず1回の所要時間も短時間であり、業務関連のものが少なくないこと等に加え、労基法91条の「1回の額」とは1回の処分事案についての減給額という意味であり、処分事由ごとに1回につきとの意味ではないと解したうえで、Xの平均賃金の1日分の半額は6463円であるから、合計9万7200円の事件減給処分は労基法91条に違反して無効であると判断する。また、相生市農協事件・神戸地姫路支判平成20・11・27判判979号26頁も参照。

- 33) 土田・前掲(注1) 625頁参照。
- 34) 荒木尚志・岩村正彦・村中孝史・山川隆一編(2023)『注釈労働基準法・労働契約法 第2巻』有斐閣 122頁〔天野晋介〕参照。
- 35) 土田・前掲(注1) 618-667頁参照。また、学校法人天使用園(大学教授)事件・札幌高判平成27・10・2労判1132号35頁は、被控訴人(X)に対する減給処分までには相応の時間が必要であったことから処分までに1年以上経過したことは不当であるとはいえず、Xは入試委員会の総括責任

者の立場にあり、入試開始後における試験問題の点検を忘れたのであり、X以外に懲戒処分を受けた者が戒告であることとの均衡に照らしてもXに対する減給1割1カ月の懲戒処分が重すぎるとはいえない、と判断する。

ほそたに・えつし 香川大学法学部教授。主著に『労働者の損害賠償責任』(成文堂、2014年)。労働法専攻。