

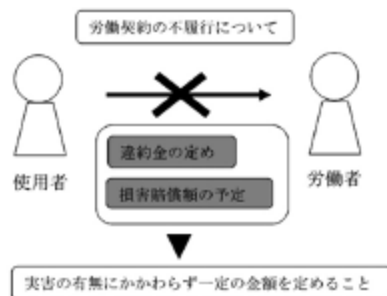
業務上のたび重なるミス理由に損害賠償の請求は可能か

社会保険労務士 桂 好志郎

◆医院所有の車で事故を起こした場合の罰金制度の導入は

Q) 交通ルールに違反した職員に対して一定額の罰金を課す制度を考えています。事故を未然に防ぐために、職員の自覚を高める制度として導入して運用したいのですが。

A) 労基法は「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」と定めています。禁止されている行為は、労働契約上、①労働者に債務の不履行があった場合にあらかじめ違約金を支払わせることを労働契約で定めること、または②労働者に債務の不履行があった場合に備え、あらかじめ一定額の損害賠償を行わせることを定めておくこと、の二つです。実際の損害額に応じて損害賠



償を請求することは、差し支えありません。

なお職員本人でなく、親権者や身元保証人との間で、違約金や損害賠償額の予定を行うことも禁止されています。

ときどき、遅刻や欠勤などの債務不履行があった場合に、その不就労時間数に対応する賃金分に関係なく、一定額の罰金を課すことを決めている医院もみうけられますが、これに該当します。

◆職員のたび重なるミスによる損害を本人に全額負担させたいのですが
労基法の規定は、金額をあらかじめ定めることを禁止したものであって、現実には生じた損害の賠償を請求することを禁止したものではありません。

代表的な裁判例では、損害賠償額の算定に際しては、

①事業の性格・規模、施設の状況、②従業員の業務内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、③加害行為の予防・損失の分散についての使用者の配慮の程度、④その他諸般の事情を勘案し、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、従業員に損害賠償を請求することができます(最高裁一小昭和51.7.8判決)。

として、結論的に損害額の4分の1の限度で請求を容認しています。

職員のミスが無視できない程度に大きいような場合であっても、その過失の程度に応じて職員側の負担割合が検討されることになります。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程度で請求できるとされているのが一般的です。

無断転載禁止