賠償予定の禁止の一例

労働問題マンガ教材

労働問題ケーススタディ
紙芝居

こちらは、Ａ社長です。
Ａ社長は、もともと、居酒屋の雰囲気が好きだったことから、今では、居酒屋を３店舗経営しています。

このＡ社長、なにやら困った顔をしています。

『はーあ、こまったなぁ。最近、お店でトラブルが続いているんだよなぁ。ただでさえ、人手不足だから、なんとか少ない人員でお店を切り盛りしているのに、シフト入っている日にドタキャンするアルバイトとかいるんだよなぁ』

無断退職

『それにさ、ドタキャンならまだしも、いきなり、来なくなっちゃうアルバイトもいるんだよなぁ。無断退職されたら、こっちが困っちゃうよ。
いきなりだから、事前に準備もできないのが一番困っちゃうよ』

殴る

『あとさあ、こないだなんて、いきなり、お客さんとケンカして、お客さんを殴っちゃうアルバイトには、ほんと困ったね。理由はどうあれ、手を出しちゃダメでしょ。それもう犯罪でしょ』

お皿割る

『しかもさ、怒りがおさまらなくて、お店のお皿１０枚叩き割っちゃうんだもん。ほんと困っちゃうよねぇ』

『こうなってくると、やっぱり、なにか対策が必要だよな。
　もうなんか無法地帯になってきちゃったもんな。
　さてさて、いったい、どうしようかな』

ペナルティ罰金

『そうだ、やっぱり、そういう悪いことをしたら、お金を払わせよう。損害賠償だな。ペナルティで、罰金みたいに、お金を払わせよう』

ドタキャン
千円

『たとえば、シフトをドタキャンしたら、ペナルティで、１０００円にしよう。
　こうしたら、ドタキャンしなくなるだろう』

無断退職
給与１か月

『あと、急にお店にこなくなったりして、無断退職する人は、ペナルティを給料一か月分にしよう。そうすれば、その月の給料払わなくてよくなるから、手続もラクになるし』

百万円

『そして、お客さんに迷惑かけるのは、会社の信用にかかわるし、もしも炎上したりしたら、お店が倒産する危険もあるから、それはペナルティ１００万円にして、絶対、させないようにしなきゃだな』

　こうして、Ａ社長は、新しいルールをつくって、社内に周知徹底させました。
　そして、ある日のことです。また、アルバイトが無断退職してしまいました。

『またやられたー。まあでも、今回はちゃんとペナルティの制度、つくっておいてよかったわー。無断退職者は、給料１か月分の損害賠償だから、これで無断退職したバイトには、お給料払わなくていいわ。少しだけ、せいせいしたわ』

それから２か月後のことです。
こちらは、会社の事務員さんです。

『社長、大変です。先日、無断退職したアルバイトの方の弁護士から内容証明郵便が届きました。
最後の月のお給料を、ちゃんと払えと書いてあります』

『ええっ！いったいどういうことだ？ちゃんと、ペナルティの制度を作ったんだから、払わなくていいはずだろう。それが嫌なら、無断退職しなければいいんだから。そもそも、無断で退職するなんて、非常識極まりない話なのに。とりあえず、こっちも弁護士さんに相談してみよう』

こちらは、弁護士さんです。

『こんにちは。
今日はどういったご相談ですかな？』

『はじめまして、先生、すみません、かくかくしかじかでして・・・』

Ａ社長は、事情を弁護士に説明しました。

『なるほど、そうでしたか、それは、難しい問題になりますな』

賠償予定の禁止

『というのは、労働基準法１６条という法律に、賠償予定の禁止、という法律があります。この法律によって、労働契約の不履行について、あらかじめ、損害賠償額を決めておくことはできない、というルールになっているのです』

あらかじめ賠償を定めるもの

『今回のケースでは、労働契約の履行として、ちゃんと出勤することや、無断で退職しないことや、従業員としてちゃんと行動することについて、これに違反した場合、あらかじめ損害賠償を定めるものですから、これに該当する可能性が高いと思われます』

『ええー！！そうなんですか。そうすると、従業員が悪いことをしても、会社は何も請求できないということなんでしょうか？』

『いえ、そういうわけではありません。
　あらかじめ、決めておくようなことが許されないだけで、実際に、従業員が重大なトラブルを起こして、法的に損害賠償義務を負う場合には、その時点になってから、損害賠償を要求することは可能です』

『そうだったのですか、事前にペナルティ額を決めるのはダメなのか。まいったなー。
　てことは、先生、これ、裁判になったら、ウチの会社が負ける可能性があるっていうことですか？』

『はい、その可能性は、ありますな』

『ええー！そ、そ、そんなー！！』

＞

＜参考＞

労働基準法１６条の賠償予定の禁止の条項が問題となるケースを、マンガ形式でお伝えしました。

悩ましい問題ではあるものの、適法な対処が必要なところであり、注意が必要です。

そのほか、さらに、賃金の全額払いの原則から、相殺ができないという問題や、そもそも論として、従業員に対する損害賠償は、故意または重大な過失があるようなケースを除き、なかなか認められづらかったり、損害額が少額とされるケースも多いという実情があります。そのため、事後的な対処よりも、事前の予防が重要になるケースが多いと思われます。

（この物語は制作時点の情報に基づくものであり、法令改正・判例変更等の可能性がありますので最新情報をご確認ください）。