

## 【運送業の経営者様必見】事故時の「天引き」は、どの程度まで許されるのか。

(代表弁護士 小野直樹)



「アート引越センター」を運営するアートコーポレーションに対し、3人の元従業員が業務中の物損などの自腹負担によって天引きされた給与の返還などを求めていた裁判で、先日、横浜地裁は、原告の主張を一部認め、不当な引越事故賠償金の全額返還を命じる判決を下しました。

地裁段階での判決ではありますが、これまで、事故を起こしたドライバーからペナルティを天引きしていた運送事業者様には、今後の対応を考える上で、非常に重要な判決だったと言えます。

会社が被った損害について、従業員に賠償を求めることは、「求償権」として認められています。どの程度まで許されるのでしょうか。

### Q1 求償権では、どの程度まで負担させることができるのでしょうか。

A1

(1) 明確な法律の規定はない

現時点では明確な法律規定はありません。裁判例や解釈に委ねられているといえます。

(2) 裁判例

となると、参考のよりどころとなるのは、裁判例ですが、裁判例では「損害の公平な分担」から会社側の事情（事故防止措置や保険加入の有無等）、労働者側の事情（労働条件、事故態様等）等を総合考慮し制限がかけられています（最近の福山通運事件・R2・2・28も同趣旨）。

事案としては、保険に未加入や不十分な事案が多く、だからこそ、ドライバーへ請求ということになるのかもしれない。

(3) 具体的な賠償額

会社が被った損害額・賠償額にもよりますが、請求額の3割程度の負担が認められた例もある一方、25～5%に限定された例も少なくありません。

特に、保険未加入、安全指導や車両整備等に不備があったり、請求額が高額賠償の事案等では、「全額を負担させるのは酷」という価値判断のもと、賠償額が限定される傾向がはっきりとあります。

有名な最高裁（茨城石炭商事事件（S51・7・8））もあり、裁判例から見たひとつの目安は25%程度ですが、高額賠償の場合や保険未加入の場合は低率（5%など）に制限される可能性も高く、注意を要します。

### Q2 天引きではなく、「月●万円の安全運行手当を半年～1年支給しない」等というやり方は許されるのでしょうか。

A2

(1) 不可能ではありません

手当の趣旨、支給の仕組、規程方法によります。

手当の趣旨を安全運転の動機付けとし、支給要件として「支給対象期間に所定事故を起こさなかったこと」とし、「要件を満たさないので当該月（期間）は支給しない」ことは特に問題ないといえます（例えるなら皆勤手当のイメージです）。

(2) リスクが高い形態

他方で「事故後半年～1年支給しない」となると実質的にペナルティとみなされる可能性があり、労基法上の減給規制（91条）がかかり、上限額（一回の額が平均賃金の一日分の半額、総額が一賃金支払期の賃金総額の10分の1）、期間制限（一回の問題行動につき減給を行えるのは1回）の観点から、「半年～1年支給しない」ことは基本的に不可といえます。

### Q3 「事故したらドライバーさんにも負担してもらおうよ」というのは就業規則に予めどう書いておけば良いのでしょうか。

A3

(1) 損害賠償を求めること・賠償を定めること自体は不可能ではありませんが、注意を要します。

すなわち、従業員が事故等により会社に損害を与えた場合に賠償義務があること自体は法律に規定されたことでもあるのですが、「事故を起こした場合は損害額の○%を負担する」等と規定することは損賠賠償予定の禁止（労基法16条）に抵触し無効とされますので、金額や料率を具体的に定めることはお勧めできません。

実務上は

「従業員が会社に損害を与えたときは、従業員に対して損害の全部又は一部の賠償を求めることができる。ただし、従業員は損害賠償を行ったことによって懲戒を免れることはできない」

といった内容や、

「事故等により発生した損害賠償額をその範囲内で従業員に請求することがある」

といった程度にとどめておくことが無難といえます。