



innoventier 弁護士法人イノベティア
Power for the Business
企業法務相談室

【第3回】
弁護士 藤田 知美
京都大学法学部卒業、2004年に23歳で弁護士登録、2012年より約4年間大手法律事務所パートナーを務めた後、2016年4月弁護士法人イノベティア設立(現職)。日本ライセンス協会理事。企業をクライアントとする訴訟、交渉、相談、各種契約書・規程の作成・レビュー等に携わる。

退職者への損害賠償請求と不当訴訟のリスク

退職の自由と労務提供義務

会社が労働者に対して損害賠償を請求する根拠としては、労働契約上の義務の債務不履行(民法四一五条)、あるいは不法行為(民法七〇九条)が考えられます。

いずれについても、労働者に何らかの義務違反があることが前提となります。

この点、労働者は、労働契約上、労務を提供する義務を負っていますが、労働者は、期間の定めのない契約の場合には、二週間前に予告することによりいつでも解約(退職)することができます(なお、欠勤による控除を行わない月給制であれば前月前半に、同じく年俸制であれば三か月前の予告が必要で「民法六二七条」)。また、有期契約の場合、やむを得ない事由がある場合には直ちに退職できます(「同法六二八条」)。

そのため、元従業員が退職を申し出た後、二週間が経過すれば、労働契約は解約により終了し、以後、元従業員は労務提供義務を負わないこととなります。

他方、二週間経過前は、労務を提供する義務があるため、元従業員が無断欠勤したのであれば、労務提供義務の違反があるといえそうです。

但し、もし元従業員が、有給休暇の消化により出社しなかったのであれば、その期間についても、労務を提供する義務は生じません(会社には有休の時季変更権がありますが、他の時期に有休を与えられる可能性がない退職前の有休消化については、時季変更権を行使することができないと解されています)。

従業員に対する損害賠償請求の制限

契約上の義務に違反して、契約の相手方に対して損害を与えた場合、その損害を賠償するよう請求できるのが原則です(民法四一五条、民法七〇九条)。

しかし、労働契約においては、会社は労働者を使用して利益を上げており、そのリスクも負担するのが公平であるという考え方(報償責任)の下、会社が損害を被ったとしても、労働者に対する損害賠償請求は、信義則上、制限される場合があります。

たとえば、労働者の交通事故により第三者に損害を与えたケースでは、会社が第三者に賠償した金額の全額ではなく、その四分の一に限り、会社から労働者に請求(求償)できると判断されました(最高裁昭和五一年七月八日判決)。

今回のご相談

当社の元従業員が、一方的に退職を申し出て、その後は一度も出社せずに退職してしまいました。

しかし、急な退職で引き継ぎもなされなかったため、他の従業員が奔走してカバーし、会社としても、取引先からの信用失墜や、残業代の発生等の損失が生じました。

当社としては、元従業員に対して、訴訟を提起し、損害賠償を請求したいと思いますが、可能でしょうか。また、何か注意することはあるでしょうか。

退職と損害賠償請求

加えて、退職に伴う元従業員への損害賠償請求は、判例上、あまり認められた例がありません。

数少ない認められた事例は次のものです。ある仕事を単独で担当させるために雇った元従業員が、入社後すぐに退職を申し出て、労務を提供しなかったため、会社はその仕事により得られたはずだった一〇〇〇万円を得られませんでした。そこで、会社と元従業員は、訴訟前に交渉し、元従業員が二〇〇万円を賠償すると言う約束をしました。元従業員は、この約束は強迫によるものと主張して支払を拒んだため、訴訟に至りましたが、裁判所は、元従業員に対し、二〇〇万円の約三分の一にあたる七〇万円を支払うよう命じました(東京地裁平成四年九月三〇日判決)。

このケースは、具体的に会社に損害が発生し、かつ、元々会社と元従業員の間で賠償の約束があったという特殊な事案でした。

ご相談の事例のように、急な退職と引き継ぎ不足により、取引先からの信用が失墜したという抽象的な損害や、必ずしも元従業員の退職のみが理由とは言えない切れない残業代が発生したというだけでは、仮に元従業員に何らかの義務違反があったとしても、会社の元従業員に対する損害賠償請求は認められないか、あるいは大幅に制限される可能性が高いと思われる。

不当訴訟と判断されるリスク

上記の検討は、会社から元従業員に対する

請求が認められるかどうかという、プラスかゼロかの話でした。

しかし、ご相談の事例でさらに注意しなければならぬのは、ゼロではなくマイナスとなるリスクがあることです。

会社から元従業員に対し損害賠償請求訴訟を提起すると、それが不法行為(不当訴訟)にあたり、逆に会社が損害賠償金を支払えと判断されてしまうおそれがあります。

どのような訴訟提起が不当訴訟に該当するのかの基準については、「訴えの提起が相手方に対する違法な行為といえるのは、当該訴訟において提訴者の主張した権利又は法律関係が事実的、法律的根拠を欠くものであるうえ、提訴者が、そのことを知りながら又は通常人であれば容易にそのことを知りえたといえるのにあえて訴えを提起したなど、訴えの提起が裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠くと認められるときに限られる」とされています(最高裁昭和六三年一月二六日判決)。

そして、退職者への訴訟が不当訴訟とされた例としては、以下のものがあります。

まず、会社が元従業員による横領を主張して、約四二〇〇万円を請求する訴訟を提起した事例では、横領の事実はなく、会社による損害賠償請求訴訟は、事実的、法律的根拠を欠くものであり、かつ、そのことを知りながら又は通常人であれば容易に知り得たのにあえて訴えを提起したものであるとして、会社は元従業員に対し、二五〇万円を支払うよう命じられました(広島高裁平成二五年一月二四日判決)。

また、直近でも、会社が元従業員の詐病による退社で損害を受けたとして、約一二七〇万円を請求する訴訟を提起した事例で、会社が主張する損害は生じ得ず、訴訟提起によって

元従業員は精神的苦痛を受けたとして、会社が元従業員に対し一〇〇万円を支払えとの判決が下されました(横浜地裁平成二九年三月三〇日判決)。

まとめ

- 退職及び有給休暇の手続が適切に取られていれば、元従業員に労務提供義務の違反はない。
- 元従業員に何らかの義務違反があっても、会社の労働者に対する損害賠償請求は、信義則により制限される場合があります。また、退職に伴う元従業員への損害賠償請求は認められた例が少ないことから、ご相談の事例では、元従業員への損害賠償請求は認められないか、あるいは大幅に制限される可能性が高い。
- 会社が元従業員に対し損害賠償請求訴訟を提起すると、不当訴訟であるとして、逆に会社が損害賠償義務を負うリスクがある。

以上をふまえると、元従業員に対する請求は、請求する根拠の有無や不当訴訟のリスクなどもふまえた十分な検討が必要となります。また、退職前に有休をまとめて取得される事態を避けるために、就業規則に引継義務や退職前の一定期間は現実に就労しなければならぬ旨を明記したり、日頃から有休を取らせておくなど事前の対策を講じておくことも考えられます。

このコーナーは、飯島歩氏、藤田知美氏、町野静氏、松下外氏が交代で執筆します。