

## 従業員への損害賠償請求

—会社に対して賠償金を支払うケース—

### ◆労基法での賠償予定の禁止

労働基準法では「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」と定められています（労働基準法第16条）。これは「途中で退職したら、違約金を支払わなければならない」「会社に損害を与えたら、〇〇円を支払わなければならない」などのような内容を労働契約に事前に盛り込むことは認められていないということです。

### ◆実際に損害を発生させたときの取り扱い

しかし、事前に定めておくことは禁止されていますが、現実には労働者の責任により発生した損害についてまで賠償請求が禁止されているわけではありません。使用者には使用者責任があることから、労働者の故意・重過失等特定の場を除いては、損害額の全額を労働者に賠償や請求しても一部しか認められないことが多いのですが、一部賠償ということによくあります。以下、社員が会社に賠償金を支払うことになった判例を例示します。

《事例1》入社4日後、1カ月の研修期間中に退職してしまった社員に対し、「突然の退職のため、その社員が担当するはずだった顧客から契約を解除され、損害を被った」として会社が退職した労働者に200万円の損害賠償を求めたところ、「会社の実損害はそれほど多額ではないこと」「会社は労働者の人物・能力について調査をせず、その労働者の採用・労務管理に欠ける点があったこと」などから、労働者に対して70万円の損害賠償請求の支払いが命じられました。（東京地裁 平成4.9.30）

《事例2》使用者（石油等の輸送・販売業）が、業務上タンクローリーを運転中の労働者が起こした自動車事故により損害を被った場合において、使用者が業務上車両を多数保有しながら対物保険及び車両保険に加入せず、また、この労働者の臨時的乗務中に生じたもので、労働者の勤務成績が普通以上であったケースでは、使用者は損害のうち4分の1を賠償及び求償請求しうるにすぎないとされました。（最高裁判所第一小法廷 昭和51.7.8）

## 国民年金保険料の特例免除

—退職（失業）した方の特例免除—

会社を退職された20歳以上60歳未満の方は、国民年金への加入が義務付けられていますが退職（失業）した方に対し、国民年金保険料の納付を特例で免除する制度があります。

### ◆特例免除を申請できる方

通常、国民年金の免除の認定は申請者本人（ここでいう退職（失業）された方です）、配偶者および世帯主の所得の合計が審査の対象となりますが、特例免除は、退職された方の所得は審査の対象から除かれます。

また、失業保険の給付要件とは異なり、自己都合退職や会社都合退職等の退職理由は問いません。

### ◆特例免除のメリット

#### ①年金支給について

保険料の全額が免除された期間は、保険料を全額納付した場合の年金額の1/2が支給されます。

#### ②万が一の保障について

病気や事故で障害が残ってしまった場合の障害年金や一家の働き手が亡くなった場合の遺族年金など、免除承認期間については支給対象の期間となりますので、万が一の際の保障となります。

### ◆手続きは

特例免除の申請手続きは、申請する年度または前年度において退職（失業）の事実がある方が対象となります。住所地を管轄する年金事務所または一部市町村役場でも申請ができます。

その際は、「年金手帳または基礎年金番号が分かる書類」「身分証明書」「認印」「失業していることが確認できる公的機関の証明の写し（離職票や失業給付の受給資格者証等）」が必要になります。

尚、国民年金には追納という制度があり、10年以内なら免除を受けた期間の保険料を納めることができ、追納することにより老齢基礎年金の年金額に算入されます。

健康保険の任意継続被保険者と合わせて退職者に情報提供することは、総務・人事担当者として実施していただきたいことのひとつです。

## ≪声≫

『噂による経営判断』

A社の経営計画は社長が収集してきた情報を基に作成されています。しかし、過去にこの経営計画と状況とが合わず何度も実績と乖離したそうです。この社長は頻りに業界団体などの会合に出席してはいますが、そこでは様々な噂が聞こえてくるそうです。会合の翌朝には、そこで聞いたきた噂を社員達に話すのですが、他人に話すことによつて、「社長自身が噂を「真実」のように感じてしまうのだそうです。社長の作成する経営計画の基となる情報源が、このような噂であるとしたら、人自身は自己の不安から噂を作り、受け取り、伝えると言います。なにより、噂には嫉妬心や猜疑心、競争心など多くの感情も含まれていきます。計画作成時の基となる情報は正確性や信頼性が最も大切です。

