

労務管理と民法

一般社団法人栃木労働基準協会

令和5年1月18日 午後3時 小山グランドホテル

弁護士 田島二三夫

1 労務管理とは

労働者に関する

- ① 労働基準法等の法令遵守（コンプライアンス）
- ② 就業環境の変化に対応した管理体制の修正

をいう。

2 雇用契約・労働契約についての法令

(1) 一般法としての民法の雇用契約の規定

- ・ ほとんど適用場面はない。
- ・ 1898年制定という19世紀の自由放任主義時代の規定。

(2) 雇用に関する特別法としての労働契約法，労働基準法

- ・ 労働者保護の必要性－劣悪な労働条件からの解放
- ・ 憲法27条2項の要請－労働条件は法律で定める。
- ・ 極めて例外的な雇用のみが除外され，労働契約に関する規制はほぼ100%労働基準法等による。

(3) 講演内容について

演題は、「労務管理と民法」であるが，労働者の採用，労働条件，解雇等の狭義の労務管理に民法が適用される場面はほとんどない。広い意味での「労務管理」をテーマとする。

3 労働者性が問題になる場合

(1) 仕事をしている人が労働者かどうかは，労働基準法等が適用されるかどうかの問題になる。

(2) いわゆる「一人親方」は労働者か

- ① 大工，工場内外注者，完全歩合制営業マンなどは労働者か請負人か

労働者であれば、労働基準法が適用されるが、請負人には適用されない。事業者が破産した場合などに、未払報酬の扱いにも大きな違いがある。

労働者－賃金債権は最優先の債権として扱われる。国の立替払制度もある。

請負人－未払報酬は一般の債権として扱われる。立替払の適用もない。

② 労働者かどうかの判定基準

指揮監督を受けるか、労働の場所・時間等の拘束性の有無、代替性の有無、報酬の支払方法、機械・器具の負担の有無、専属性の有無、契約の形態、等々を総合的に考慮して判断をする。

(3) 「使用人兼務役員」は労働者か

① 取締役営業部長、取締役工場長などの使用人兼務役員は労働者か

取締役などの会社役員は、労働契約によって働く者ではない（会社との民法上の委任契約による）。契約の終了も、任期満了や株主総会の解任などによる。

② 労働者かどうかの判定基準

しかし、実態としては、会社の経営判断について権限を持たないことも多い。そこで、その稼働状況の実際を見て判断される。給与は、使用人としての賃金と役員としての報酬部分とに区分されることもある。

4 労働者を雇用することによって生じる問題（狭義の労務管理を除く）

(1) 労働者を雇用することによって使用者との間で生じる損害賠償の問題

ア 使用者が労働者の行為によって受けた損害の損害賠償請求（事例1）

イ 労働者の行為によって生じる使用者の責任

① 同僚等の事業所内の問題（事例2）

② 取引先等に対する対外的な問題（事例3）

(2) 労働者に対する損害賠償請求

（事例1）

製造ラインの機械を操作中の労働者が、居眠りをしてしまい、製造ラインに故障が起こったのに気がつかなかったため、ラインの機械に重大な損傷を生じ、修理費等に1000万円を要することになった。使用者は、その修理費を、居眠りをした労働者に損害賠償として請求することができるか。

ア 労働者が、就業中に居眠りをして機械を破損させたことは、使用者に対す

る最善の注意をして就労するという義務の違反があり、その結果使用者に与えた損害は賠償しなければならなさそうである。しかし、判例は、

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のみ、労働者に対して損害の賠償を請求することができる。

と賠償の範囲を大幅に制限する（最高裁昭和 51.7.8 判決）。

イ その結果、使用者の労働者に対する損害賠償請求は、諸々の事情を考慮し、

- ① 軽過失（単純な不注意）の場合 全く認められない。
- ② 重大な過失の場合 1/2 から 1/4 程度が認められる。
- ③ 故意の場合（故意による破損、横領など） 100%が認められる。

が一般的である。

ウ 事例 1 の場合には、就業中の居眠りは労働者としては軽過失とはいえず、重大な過失にあたるといえるので、修理費 1000 万円の 1/2 から 1/4 程度の損害賠償請求が認められる可能性がある。

エ 運送会社などで、雇用する運転手が過失で事故を起こした場合に、運転手に修理代を負担させるようなことがあるが、裁判例に照らせば、軽過失の場合に、運転手に修理費を負担させることは認められない。使用者としては、保険等によって備えておくべきことになる。

(3) 労働者の行為によって生じる使用者の責任—その 1 事業所内—

(事例 2)

労働者 A が、部下の女性 B に対して、繰り返し卑猥な言葉を投げかけたり、故意に B の体に触ったりすることをくり返していた。B は、事業主の C に A の行為を申告し、C から止めるよう指導することを訴えた。しかし、A は営業成績抜群の社員であったため、C は注意をすることを遠慮して対応をしなかった。その結果、B は体調を崩して入社することが困難になり退職をせざるを得なくなった。事業主 C は、B に対してどのような責任を負うか。

ア A の B に対する行為は、いわゆる「セクハラ」である。

※ 「セクハラ」とは、事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により労働者とその労働条件につき不利益を受け、または性的な言動により労働者の就業環境が害されることをいう。

B の申告で A のセクハラ行為を知りながら、これを放置した事業主 C は、

- ① A の使用者としての使用者責任（民法 715 条）

② Bの雇い主として負う良好な職場環境を維持する義務違反として、損害賠償の責任を問われる可能性がある。

イ なお、職場でのイジメや嫌がらせのいわゆる「パワハラ」についても同様の問題を生じる。

※ 「パワハラ」とは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものをいう。

(4) 労働者の行為によって生じる使用者の責任—その2 対外的な問題—
(事例3)

機械部品の販売会社X社の従業員Aは、取引先のBに対して、X社が全く扱っていない商品を販売すると偽って注文を取って代金を預かり、X社の領収書を渡したが、そのまま代金を持ち逃げしてしまった。X社は、代金を騙し取られたBに対して責任を負うか。

ア ある事業のために使用する被用者が、その事業の執行について、第三者に損害を与えた場合は、使用者はその損害を賠償しなければならない(民法715条1項)。これを「使用者責任」という。

① 「事業」の意味 広く「仕事」という程度の意味である。事実行為か取引行為かを問わない。

② 「事業の執行について」の意味 大変広く解釈されており、本来の事業に限られず、事業と密接な関連を有する行為も含まれる。そして、その被用者の行為が事業と密接な関連を有するかどうかについては、当該行為が外観上業務執行と同一の外形を有するときは、事業の執行についてなされたものとされる(判例。外形理論)。

イ 事例3では、Aは、X社が全く扱っていない商品を販売するとしてBから注文を受け代金を騙し取っている。厳密に言えば、Aが販売すると述べた商品は、X社が扱う商品ではなく、その商品を販売することはX社の業務とはいえない。しかし、Aの行為は、外形的には、X社がその商品も扱っているかのような営業方法によって行われており(X社の領収書を出していることなど)、判例によれば外形的にX社の事業としてなされたものとみなされ、X社はBに対して損害を賠償しなければならない。

ウ このように、使用者が被用者の行為に対して責任を負う根拠は、被用者を使用して利益を得ている以上、その被用者が第三者に損害を与えた場合に

は、責任も負わなければならないという「報償責任の原則」にある。

エ 使用者責任を生じるのは2つの場合がある。

- ① 取引行為の場合－正規の取引を装い相手から代金を騙し取るような場合
- ② 事実行為の場合－建設会社で働く被用者が、作業の手順を巡って他社の従業員と現場で喧嘩になり、怪我を負わせたような場合

5 身元保証について

(1) 身元保証契約

被用者（労働者）によって損害を被った場合に、身元保証人を付して、その損害を賠償させることが行われている。これを身元保証契約という。

(2) 身元保証契約

① 保証期間の制限（身元保証ニ関スル法律1条）

最長5年間。期間を定めない場合は3年間。5年以上の期間を定めた場合には、5年間に短縮される（同法2条1項）。

② 自動更新は無効

身元保証契約が自動更新されんとすることは無効と解されており、期間満了の都度身元保証契約を結び直すことが必要。

③ 保証の金額

保証の金額については、上限を定めなければならず、青天井の身元保証契約は無効である（民法465条の2第2項）。

④ 裁判所の裁量による保証額の減縮

裁判所は、身元保証人の賠償額については、諸々の事情を考慮して定めることができる。実際に、身元保証人の責任は、損害額の1～2割程度しか認められないことが多い。

⑤ 身元保証契約の非相続性

身元保証人が死んだときは、身元保証人の地位は相続されない。身元保証人が死亡した時に、保証人としての責任の有無や責任の額が確定し、その限度で相続されるにとどまる。

6 労使間の個別紛争解決の方法（手続き）

労使間では、解雇、残業代の未払、セクハラ・パワハラなどの問題を生じ紛争

になることがある。その紛争の解決方法としては、労使による直接の話し合いのほかには以下の手続がある。

解決の手続き	機 関	申立人	メリット	デメリット
労働局のあっせん手続 (1人のあっせん委員が担当)	労働局	労働者 事業主	手続が簡易で迅速である(原則1回かぎりの手続)。	複雑な事件の解決には向かない。 被申請人の参加が任意である。 解決金が比較的低額である。
民事調停手続 (1人の調停官と2名の調停委員が担当)	簡易裁判所	労働者 事業主	手続が簡単で、本人でもできる。	話し合いなので、合意に至らないと不成立で終わる。
労働審判手続 (1人の労働審判官と労使各1名の労働審判員が担当)	地方裁判所	労働者 事業主	比較的短期間で手続が終了する(3回まで)。 解決内容が申立にとられず柔軟である。 解決金が比較的高額である。	調停が成立せず、審判になったとき、審判に異議が出されると当然に通常の訴訟に移行する。
訴訟手続き (原則1人の裁判官が担当)	簡易裁判所(140万円未満) 地方裁判所(140万円以上)	労働者 事業主	厳格な手続で行われ、白黒がはっきりつけられる。 申立が正当とされ、高額な賠償金が認められることがある。	手続が複雑で時間がかかる。 ※ ただし、少額であれば、簡易な訴訟手続もある。

※ そのほか、個人加入の労働組合(ローカル・ユニオン)から団体交渉要求がされることがある。団体交渉は、本来は労働組合員の労働条件について、集団的に定める労働協約を締結するためのものであるが、個別的労使紛争であってもそれが労働条件に関する事項であれば、使用者は団体交渉に応じる義務がある。使用者が団体交渉を拒否することは不当労働行為となり、労働委員会から交渉に応じることを命じられたりする。 以上