



損害賠償を請求できる？

従業員の不用意な SNS 投稿が炎上し、企業が大きな損害を受けるケースが相次いでいます。

信用失墜による顧客離れ、謝罪広告の掲載、休業、廃業に追い込まれるケースもあり、数千万、数億円単位の損害に膨れ上がることも珍しくありません。大手外食チェーンのアルバイト店員が不衛生な悪ふざけ動画を投稿した事件では株価が暴落し、数十億円の損失とも報道されています。

会社は従業員にこれらの損害賠償を請求することはできるのでしょうか。

一部しか認められない

結論から言うと、損害すべてを賠償してもらうことは難しいでしょう。損害賠償を請求したとしても一部しか認められない可能性が高いのです。

なぜなら使用者は、労働者が働くことによって利益を得ているため、そこから生じるリスクも負担すべきと考え

られているからです。

どれくらい損害賠償を減額するかは、労働者の過失の程度、地位、職責、労働条件、そして使用者の予防策、保険などの損失分散策などから判断されます。

まれに満額が認められたものもありますが、それは従業員が故意に会社へ損害を与えた場合、具体的には会社のお金を横領した場合などよほど悪質なケースに限られています。

故意ではなく過失によって損害を与えた場合は、損害賠償請求は一部しか認められません。SNS の場合、悪ふざけがエスカレートしたものや、投稿すべきではないものをうっかり投稿してしまったというケースが多いため「過失」と判断され、一部しか認められない可能性が高いでしょう。

一部とはどれくらい？

「一部」とはどれくらいかはケース

バイケースですが、一例をご紹介します。

過去に、そば屋の従業員が不衛生な悪ふざけを SNS に投稿して騒ぎになり、店が営業停止に追い込まれるという事件がありました。店はその後破産宣告を受けています。

店側は投稿に関わった従業員 4 人に対して 1,385 万円の損害賠償請求をしましたが、その結果得られたのは合計 200 万円程度の和解金です。

事前の防止策が重要

このように多大な被害を受けてもごく一部しか損害賠償が認められないことを考えると、事後の対処よりも事前の防止策に力を入れるべきことがわかりいただけるでしょう。

事例を交えたわかりやすいルールを作って配布・掲示する、朝礼や研修で繰り返し教育するといった地道な防止策が何より重要なのです。

労務ひとこと

政府がデジタルマネーによる給与の支払い解禁に向けて検討を進めています。

現在、給与の支払いは現金または銀行口座への振込みに限定されていますが、この規制を緩和して、銀行口座を通さずに IC カードやスマートフォン決済アプリなどに送金できるようにするというものです。

背景には、デジタル決済の普及に

よりキャッシュレス化を推進したいという狙いや、外国人労働者の受け入れ拡大があります。日本での保有資産等が少ない外国人は銀行口座の

デジタルマネーによる 給与の支払い解禁へ

開設が難しく、銀行振込が当たり前となった昨今、給与支払いのために毎月多額の現金を用意しなければならないのは企業にとっても大きな負

担です。また、キャッシュレス化が進めば、レジに多額の現金を入れておく必要がなくなり、犯罪の防止につながるという意見もあります。

一方で、デジタルマネーの事業者が破綻した場合の労働者保護をどうすべきかなど課題もあります。

報道では、2019 年にもデジタルマネーによる給与支払いを解禁すると言われており、今年大きな動きがありそうです。