

## ① 実損害に応じた賠償請求 ② 最低年齢に満たない者の解雇

問一 当社は運送業を営んでいますが、自動車事故を防止する観点から、

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」と規定され、労働契約の不履行や労働者の不法行為に対して一定額の損害賠償を支払うことを予定する契約を禁止していま



事故による損害額の20%を労働者が支払う旨の契約をすることは可能でしょうか。

答一 労働基準法（以下「法」と略します）16条では、「労働契約の不履

に労働者に賠償させることとなり、損害賠償額を予定していることとなりますので、本条に違反し認められません。

しかしながら、解釈例規では、「本条は、金額を予定することを禁止するのであって、現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではない」（昭22・9・13発基17号）として、損害賠償の金額をあらかじめ約定せず、現実に生じた損害について賠償を請求することは差し支えないとしています。

では、ご質問の場合はどうかといえますと、事故の態様や労働者の過失の有無・程度を考慮せず、損害額の一定率を機械的

ですから、事故による損害額に労働者の過失割合を乗じた額の20%を請求する制度、あるいは、事案ごとに請求する金額を決めることとし、損害額の20%を請求額の上限とする制度などであれば本条違反とはなりませんので、導入をご検討ください。

なお、労働者に負担させる割合についてですが、事業活動に伴う危険負担は会社にあります（民法715条）ので、当然、制約があります。判例では、賠償額を制限しており、損害額の25%を限度とした最高裁判例（最高裁一小 昭51・7・8茨城石炭商事事件）などが

あり、あまりに高い負担率だと民法上認められない場合がありますので、ご留意ください。

問二 当社は建築工事業を営んでいますが、知人から中学校への登校を拒否している息子さんの雇用を依頼され、現場で手伝いをさせています。

このたび、ある現場の元請の責任者から、「15歳未満の者は労働者として使用できない」と言われましたが、本当でしょうか。また、使用できないのであれば、即時に辞めさせますが、問題ないでしょうか。

答二 法56条では、満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの児童の使用を原則として禁止し、非工業的業務種における軽易な業務については労働基準監督署の許可を受けて使用することができると規定しています。

御社は、建設業で工業的業務ですから、この児童を労働者として使用することはできませんし、労働基準監督署に申請をしても許可されません。したがって、この児童との労働契約は法に違反し無効となりますが、事実上労働関係が成立していると認められる場合には、法が適用されることとなります。

ですから、この児童に対して法20条に基づく解雇の手続きが必要となりますが、違法状態の継続は認められませんので予告解雇はできず、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支払って即時解雇しなければなりません（昭23・10・18基収3102号）。

また、労働した実績に応じて約束した賃金を支払わないと法24条違反となりますし、支払う賃金は、最低賃金額以上でなければなりません。