

質問に お答えします

義務を労働者が守らずに行わないことです。

この禁止規定がないとしますと、労働者による労働契約の不履行があれば、そのことによる損害があってもなくても、その金額がいくらであろうと、定められた違約金や損害賠償額を事業主は労働者から取り立てることができます。事業主は、労働契約の不履行の事実さえ証明すれば、損害の

労働基準法でこのような契約は民法の特別法として禁止しています。

では、事業主は労働者から被った損害について、まったく請求出来ないのでしょうか。損害賠償の金額をあらかじめ決めず、実際に生じた損害について賠償を請求することは、禁止されているものではありません。ですから、労働契約の締結に際して、労働契約の不履

講習費用が無駄になりますので、資格取得直後に、「今後3か月以内に退職

はしません。これに従わなかった場合には、3万円を支払います」という念書を取ったとしますと、労働契約の不履行について違約金を定めた、損害賠償額を予定する契約をしたということ、違反となり、この契約は無効となります。

これを合法的にしよう

いた場合には、金銭の返還義務を免除する」と

という契約であれば、法違反ではありません。労働者を安易に退職させないため「雇用契約書で、時間給は2000円とする。雇用契約期間は3か月とする。3か月以内に正当な理由なく退職した場合、最後の退職月の時間給は、最低賃金とする」

この労働契約は、どう

問 従業員が会社に損害を与えたときに、その損害賠償についてあらかじめ決めた金額でさせてはいけないと聞いたことがあります。従業員への損害賠償請求について、教えてください。

答 労働基準法第16条において「労働契約の不履行については違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」と規定されています。この労働契約の不履行とは、労働契約にもとづく

従業員への損害賠償請求

発生やその損害金額を証明しなくても、予定額を請求できることになりま

す。その契約を結ぶと、労働者の損害がないことを立証しても損害賠償を免れることはできなくなります。

民法では、契約自由の原則から、このような違約金を定めることを認めています。労働者は立場が弱く事業主に有利な契約になりがちなので、

行について事業主が損害を被ったその実害金額について、賠償を請求することを契約しても、この条文に抵触しません。たとえば、フォークリフト運転技能講習を修了しない1トン以上のフォークリフトの運転業務には就かせられませんので、講習費用3万円くらいを会社が負担して労働者に資格を取らせました。すぐに退職されたのでは、

とすると、「フォークリフト運転技能講習の費用3万円を費用援助として、金銭貸借契約を結んで、労働者に貸したものと位置づけ、資格取得後、継続して働

3か月以内に退職するという労働契約の不履行について、時間給2000円と最低賃金との差額を支払わない、つまり、その差額を損害賠償額として支払わせるといふ契約をしたことになり、法違反となります。

名古屋北監督署のダイヤルイン

監督係(方面)	〈052〉 961-8653
安全衛生課	〈052〉 961-8654
防災課	〈052〉 961-8655