

税務・人事労務ワンポイント (369)

### 労働契約の不履行の場合に違約金を設定する労働契約は問題ないか

社会保険労務士 桂 好志郎

16条

労働契約の期間の途中において労働者が転職し労働契約の不履行の場合に、一定額の違約金を定めたり、又は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労働者本人と約束する慣行、封建的労働慣行が我が国にみられました。こうした制度は、労働者の自由意思を不当に拘束し、労働者の足留めや身分的従属に利用されることとなります。本条はこうしたことを防止しようとするものです(表1参照)。

違約金または損害賠償額の予定とは、労働契約の不履行があれば、実害の有無にかかわらず一定の金額を支払うことをあらかじめ定めしておくことですが、現実に生じた損害額に応じて損害賠償を請求することは、差し支えありません。ただ実際の裁判上では、横領等の故意の場合を除き全額の賠償が認められるとは限らないようです。本条に違反した使用者は、罰則として6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられますが、違約金又はあらかじめ定めた損害

2、3カ月で退職する職員が時々います。それを防ぐため職員を採用するときに、1年間勤務すること、途中で辞めたら理由の如何を問わず、60万円賠償することを内容とした労働契約書を結ぼうと思えます。

◇労働契約の不履行について違約金を定めたり、賠償額を予定する契約はしてはいけません。(労基法第

- 労働基準法は前近代的拘束の排除として
  - 強制労働の禁止(5条) 一使用者は、労働者本人の意思に反して労働を強制してはならない。
  - 中間搾取の排除(6条) 一何人も中間搾取(いわゆるピンハネ)をしてはならない。
  - 前借金相殺の禁止(17条) 一労働することを条件とする前貸し債権と賃金を相殺してはならない。
  - 強制貯金(18条) 一使用者は、労働契約の締結条件として、労働者に貯蓄の契約や、貯蓄金を使用者に管理させることを義務づけてはならない。
- も定めています。今日では、かつての前近代的な拘束は、跡を絶っているように思いますが、退職願を提出した職員に対して「次の採用が決まるまでは、退職を認めない」などと強要されて、困っている職員からの相談を受けることもあります。【表1】

#### 税務・人事労務ワンポイント

バックナンバーを協会ホームページで公開中



[https://www.vidro.gr.jp/one\\_point/](https://www.vidro.gr.jp/one_point/)

賠償額を現実に徴収した時に違反が成立するのでなく、そのような契約を締結したときに違反が成立します。民法は、契約自由の原則に基づき、かかる違約金を定めることを認めています。労働関係においては労働者の足留策に利用され、身分的拘束を伴うこととなるので、これを民法の特別法として禁止したものです。

- 労働契約の不履行の場合の違約金を設定する
- 例「途中でやめたら違約金を払え」
- 労働契約に損害賠償の予定を事前に盛り込む
- 例「会社に損害を与えたら、〇〇円払え」

禁止

注) あらかじめ金額を決めておくことは禁止されていますが、現実に労働者の責任により発生した損害について賠償を請求することまでを禁止したものではありません。

【表2】

※無断転載禁止