

## 商事判例研究

著者	東北大学商法研究会
雑誌名	法学
巻	87
号	1
ページ	70-83
発行年	2023-06-30
URL	<a href="http://doi.org/10.50974/00137362">http://doi.org/10.50974/00137362</a>

## 商事判例研究

東北大学商法研究会

### 従業員の過労死について取締役の対第三者責任が認められた事例

東京高判令和3・1・21判時2505号74頁

#### 【事実の概要】

Y<sub>1</sub>社は、神奈川県厚木市に本店を置く治工具の製作販売等を目的とする株式会社であった。株式会社SI社は、岩手県に所在する株式会社であったが、平成20年1月1日にY<sub>1</sub>社と合併し、Y<sub>1</sub>社のI支社として操業するようになった。

平成23年当時、Y<sub>1</sub>社の従業員数は、本社が約25人、I支社が約67人であり、その取締役としてY<sub>2</sub>、Y<sub>3</sub>及びY<sub>4</sub>がいた（以下、併せて「取締役Yら」という）。Y<sub>3</sub>は、Y<sub>1</sub>社の代表取締役であったが、平成22年12月1日に同代表取締役を辞任して取締役会長となった。その後、Y<sub>2</sub>はY<sub>3</sub>の後任として代表取締役に就任した。Y<sub>4</sub>は、専務取締役工場長としてI支社における各部署を総括しており、Aの直属上司であった。

Aは、昭和63年9月頃にY<sub>1</sub>社に入社し、平成元年5月頃にSI社に就業した。Aは、平成23年、I支社で勤務していたが、同年8月6日に脳幹部出血（以下「本件脳出血」という）を発症してその翌日に死亡した。Aには妻X<sub>1</sub>と子X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>がいた（以下、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>を「Xら」と総称する）。

平成24年7月4日、花巻労働基準監督署長は、X<sub>1</sub>による労働者災害補償保険の請求に対し、本件脳出血は業務上のものであると認定して、支給の決定をした。

Y<sub>1</sub>社は、平成24年12月20日の株主総会で解散を決議した。Y<sub>2</sub>が代表清算人、Y<sub>3</sub>が清算人に就任した。Y<sub>1</sub>社は、平成25年7月15日に清算を結了したとして、同月18日にその旨が登記された。

XらはAの相続人として、平成29年11月に、AがY<sub>1</sub>社に長時間労働を強要され、本件脳出血により死亡したと主張し、Y<sub>1</sub>社に対しては債務不履行（安全配慮義務違反）を理由に、取締役Yらに対しては会社法429条1項に基づき、Xら

の自認する損益相殺をした後の損害賠償請求権の残額及びこれに対する遅延損害金の連帯支払を求め提訴をした。

原審（横浜地判令2・3・27判時2505号79頁）は、Aの死亡がY<sub>1</sub>社での長時間労働によるものであると認定してY<sub>1</sub>社の安全配慮義務違反を肯定したが、取締役Yらの責任を否定した。具体的には、①Y<sub>4</sub>の責任について、Y<sub>4</sub>はAの業務を軽減するために、他の従業員または自らがAの業務を分担したり、従業員の増員を検討する措置をとったりした（ただし増員は実現しなかった）ことから、Y<sub>4</sub>に重過失があったとはいえず、軽過失のみが認められる、②Y<sub>2</sub>の責任について、業務を軽減するために有効な措置を講じなかった点については、Y<sub>4</sub>と同様に、過失があったものの重過失とまで認めるのは相当ではない、③Y<sub>3</sub>の責任については、Y<sub>4</sub>及びY<sub>2</sub>に対する監督義務を根拠として、Y<sub>4</sub>及びY<sub>2</sub>の任務懈怠についての重過失は認められないので、Y<sub>3</sub>の監督義務においても重過失は認められないとし、XらのY<sub>2</sub>、Y<sub>3</sub>及びY<sub>4</sub>に対する請求を棄却した。Xらはそれに不服として控訴した。

### 【判旨】一部棄却，一部変更

#### (1) Y<sub>4</sub>の責任について

「会社の取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社が使用者としての安全配慮義務に反して労働者の生命健康等を損なう事態を招くことのないよう注意する義務を負い、これを懈怠して労働者に損害を与えた場合には会社法429条1項に基づく損害賠償の責任を負うと解される。

Y<sub>4</sub>は、残業時間集計表によって平成23年6月分及び7月分のAの残業時間がいずれも80時間を超えていると認識していたこと……に加え、I支社の工場長の地位にあるとともにAの直属の上司であり……、Aの業務内容及び仕事量を直接把握しており、Aが高血圧を呈していたことや残業時間が1か月当たり80時間を超えると過労死の危険が高いことも知っていたと認められる。そうすると、Y<sub>4</sub>は、Y<sub>1</sub>社の取締役として、遅くとも平成23年6月分の残業時間の集計結果の報告を受けた同月23日頃には、Y<sub>1</sub>社がAの生命、健康等を損なう事態を招くことのないように、Aの業務の負荷を軽減するための是正措置を講じるべき義務があったのに、これを怠ったことにより、Aの死亡という結果を招いたことについて任務懈怠があり、このことについて少なくとも過失があったこ

とは明らかである。

そして、Y<sub>4</sub>は、神奈川県内に所在するY<sub>1</sub>社の本店から遠く離れた岩手県内に所在するI支社に専務取締役工場長として常駐し、同支社における実質的な代表者というべき地位にあった上、平成23年4月にAの所属する営業技術係に配置換えによる1名増員の措置を講じていたのに、Aの同年6月分の残業時間が80時間を超えていた旨の集計結果の報告を受けたことにより、Aに過労死のおそれがあることを容易に認識することができ、実際にもかかるおそれがあることを認識していた。それにもかかわらず、Y<sub>4</sub>は、従前行っていった一般的な対応にとどまり、Aの業務量を適切に調整するための具体的な措置を講ずることはなかったため、Aの発症前1か月の時間外労働時間（85時間48分）が発症前2か月のそれ（111時間09分）より軽減されたとはいえ、依然として80時間を超えており、Aに過労死のおそれがある状態を解消することはできなかった。その後もAの業務量を適切に調整するための具体的な措置が講ぜられることはなかった上、Aが間もなくお盆休みに入り長時間の時間外労働から解放されることが予定されていたとはいうものの、むしろ、Aにとっては、その業務を前倒して処理しておく必要があったため、平成23年8月分で見ても、過労死をもたらすおそれのある時間外労働が続いている状態に変わりはなかった。」

「以上のような事情を総合すれば、Y<sub>4</sub>においては、Aの過労死のおそれを認識しながら、従前の一般的な対応に終始し、Aの業務量を適切に調整するために実効性のある措置を講じていなかった以上、その職務を行うについて悪意までは認められないとしても過失があり、かつ、その過失の程度は重大なものであったといわざるを得ないから、Y<sub>4</sub>は会社法429条1項所定の取締役の責任を負うというべきである。」

## (2) Y<sub>2</sub>の責任について

「……Y<sub>2</sub>は、Y<sub>4</sub>から報告を受け、残業報告書の内容を確認することにより、Aを含むI支社の従業員の時間外労働時間について把握し、従業員の増員等の対策を講じようとしていたものの、これが実現できなかったのは、Y<sub>1</sub>社では、平成23年に発生したリーマンショック以降、赤字経営が続いており、従業員の新規採用ができないというやむを得ない事情によるものであった。そして、Y<sub>1</sub>社のI支社全体はもとより、Aの所属する営業技術係全体で80時間超の時間外労働が

恒常化していたとまでは認めるに足りない上、Aの80時間超の時間外労働が見られるようになったのも、その発症前3か月のことであって、平成23年4月にAの所属する営業技術係に配置換えにより1名の従業員が増員されていたことも考慮すれば、Y<sub>1</sub>社の本社に常駐する代表取締役であるY<sub>2</sub>が、遠隔地に所在する支社の増員の実効性の有無及び程度を検討して更なる措置を講ずべきか否かを適切に判断するためには更に一定程度の期間が必要であったと考えられる。そうすると、Y<sub>2</sub>において、他の取締役であるY<sub>4</sub>に対する監視義務ないし監督義務があることを踏まえても、そもそも任務懈怠があったとはいえないか、仮にこれがあったとしても、上記措置を講じなかったことについて悪意又は重過失を認めることはできない。」

### (3) Y<sub>3</sub>の責任について

「Y<sub>3</sub>は、I支社の労務管理等を直接行っていたわけではないが、Y<sub>1</sub>社の取締役として、労務管理等についてY<sub>4</sub>及びY<sub>2</sub>を監督する義務を負っていたといえることができる。しかし、Y<sub>1</sub>社の代表取締役であるY<sub>2</sub>において、……任務懈怠が認められないか、少なくとも悪意又は重過失が認められないことに照らせば、平成22年12月に同代表取締役を辞任し、取締役会長の地位にあったY<sub>3</sub>においても、任務懈怠が認められないか、少なくとも悪意又は重過失は認められないというべきである。」

## 【評釈】

Y<sub>4</sub>の責任に関する判旨に賛成、Y<sub>2</sub>及びY<sub>3</sub>の責任に関する判旨に疑問あり。

### 1. 本判決の意義

本判決は、従業員の過労死につき、会社の安全配慮義務違反とともに、一部の取締役の対第三者責任を認めた事例である。

本判決は、取締役Yらが会社法429条1項所定の責任を負うことを否定した原審と異なり、任務懈怠について、重過失の認定を比較的緩やかに行い、Y<sub>4</sub>の対第三者責任を肯定した点で意義が認められる。さらに本判決は、重過失の判断において、取締役に具体的な行為義務がある場合には、結果を回避するために必要かつ十分な措置をとっていない限り、免責されることが難しいとしており、参考になる。

## 2. 従来の裁判例の動向

本件の争点は、Y<sub>1</sub>社の当事者能力の有無<sup>(1)</sup>、Y<sub>1</sub>社の安全配慮義務違反の有無、取締役Yらの任務懈怠及び任務懈怠についての悪意または重過失の有無、因果関係の有無、過失相殺ないしその類推適用の可否、損害額であるが、以下では、任務懈怠に関する点に絞って検討を行う。

従業員の過労死・自殺死につき、取締役の対第三者責任を肯定した事例は、主に二つ類型がある。一つは、取締役が当該労働者を直接指揮・監督している場合に、会社が使用者としての安全配慮義務に反しないよう注意する義務を怠ったと認められる類型（以下「A事例群」と総称する）である。もう一つは、取締役が当該労働者を直接指揮・監督していない場合に、会社が使用者としての安全配慮義務に反しないための内部統制システムを構築する義務を怠ったと認められた類型である（以下「B事例群」と総称する）。

前者の典型的な事例として、①大阪地堺支判平成15・3・24判時1835号138頁、②大阪高判平成19・1・18判時1980号74頁、③神戸尼崎支判平成20・7・29労判976号74頁がある。後者の典型的な事例として、④和歌山地判平成17・4・12労判896号28頁、⑤大阪高判平成23・5・25労判1033号24頁、⑥東京地判平成26・11・4判時2249号54頁、⑦東京地判平成28・3・16判時2314号129頁がある。

### (1) A事例群について

①判決では、従業員の労務管理・健康管理者である被告取締役は、基礎疾患がある従業員の過労死に関して、タイムカードの記載内容の確認や当該従業員に対する直接の事情聴取などを行うほか、健康診断の医師に意見を聴取するなどして必要な情報を収集することによって、当該従業員の過重の労働状況や基礎疾患を認識することができた。しかし、被告取締役は医師から意見を聴取するという義務を怠り、従業員の業務の負荷を低減する措置を検討したり、そうした措置を全く行わなかったため、任務懈怠について重過失が認められた。

---

(1) 原審は、Y<sub>1</sub>社が平成24年当時、Xらに対して安全配慮義務違反に基づき損害賠償義務を負っていたと解すべきであるにもかかわらず、Xらに対する各別の催告を行わず、Xらに対して上記債務を弁済するために必要となる財産を留保した上で清算終了したとわがわれないとして、Xらに対する関係で清算は終了しておらず、本件訴訟に関してY<sub>1</sub>社は当事者能力を有すると判断した。この点に関し、本判決は原審の判断を維持している。

②判決では、「取締役の会社に対する善管注意義務は、……会社の使用者としての立場から遵守されるべき被用者の安全配慮義務の履行に関する任務懈怠をも包含すると解する」とされ、取締役の責任と安全配慮義務との関係について初めて正面から論じられた。また、被告会社は被災労働者に対して、健康被害の危険を防止すべき安全配慮義務を負っているところ、会社の規模、従業員の職務内容に照らせば、この安全配慮義務は、代表取締役である被告取締役の業務執行を通じて実現されるべきであると認められた。被告取締役が当該労働者の労働実態を十分に認識し、または認識し得たのに、履行すべき善管注意義務（被告会社が適切に安全配慮義務を履行できるようにするための注意義務）を放置し、従業員の死亡を招いたとして、平成17年改正前商法266条の3（現行会社法429条に対応する。以下「旧商法266条の3」という）の義務違反と認定された。

③判決では、タクシー運転手の労災の事案において、被告会社の代表取締役が、被告会社における定期健康診断の受診状況及び従業員の会社に対する労働時間の申告状況等に照らし、従業員の健康状態及び労働時間を容易に把握することができたにもかかわらず、当該取締役は重過失により「被告会社の代表者として、その被用者につき適正の労働条件が確保されるよう管理する職務上の義務」を怠ったと認定された。

以上により、A事例群では、取締役の任務懈怠による注意義務違反を認める要件として、従業員に対して業務上直接指揮・監督を行う権限があり、従業員の長時間労働や過重な業務量を認識し、または認識できるにも関わらず、具体的かつ適切な対応をとらなかったことが一般的に求められている<sup>(2)</sup>ようである。

また、重過失の認定については、判決①～③によって、取締役には二つの段階の安全配慮義務、すなわち a. 労働者の業務の実情を調査・把握する義務と、b. 調査の上で、労働の実態を把握した時、長時間労働を是正する義務が課されている<sup>(3)</sup>ことがわかる。②判決では、被告取締役は、死亡した労働者の長時間労働という事実を認識したことが推測できる。取締役は労働者の長時間労働に対して何ら抑制措置を講じなかった点（b段階の義務違反）により、重過失と認定された。

(2) 山田泰弘「会社の安全配慮義務違反と取締役の第三者責任」水島郁子＝山下真弘編『中小企業の法務と理論：労働法と会社法の連携』（中央経済社，2018）346頁以下。  
 (3) 佐久間大輔「業務上外認定と安全配慮義務」岩村正彦＝中山慈夫＝宮里邦雄編『実務に効く 労働判例精選』（有斐閣，2014）178頁。

これに対して、①判決と③判決では、被告取締役は、医師からの意見聴取や定期健康診断の受診状況の確認などの調査さえ行えば、労働者の労働状況を容易に把握できたのに、実際には、当該労働者の長時間労働の実態についての認識はなかったと考えられる。労働者の労働状況について把握していないから、是正措置をとらなかったわけである。この点を根拠として、①判決と③判決では、取締役のa段階とb段階の義務違反双方から、重過失が認定された。

## (2) B事例群について

④～⑦判決の事例では、一定以上の規模の会社において、取締役が常時、直接従業員の指揮・監督を実行することが困難な場合に、安全配慮義務を履行するための体制に不備があることを会社に対する任務懈怠と捉えて<sup>(4)</sup>責任を肯定することができるかどうか争われた。

④判決は、被告取締役らが、被告会社の従業員に対し、「業務上の負担が過大となることを防止するための制度を整備する義務がある」という一般論を提示した。しかし、被告会社は、タイムカードを使用せず、中間管理職である調理課長自身の労働時間の管理を同課長に委ねたまま、出勤簿に基づいて調理課全員の勤務状況を管理していた。事後的にでも具体的な勤務時間を把握したり、出勤簿の記載から過重労働が疑われる場合に具体的な勤務時間の調査を実施したりする体制を整えていたわけではないことを指摘し、④判決は、(被告取締役らに一定の過失があったにもかかわらず)重過失が認められないとして、旧商法266条の3の責任を否定した。

⑤判決では、被告会社において、1か月100時間の時間外労働を年6回にわたって許容する三六協定を締結することと、1か月80時間の時間外労働を前提とした給与体系を採用したことによって、労働者の長時間労働を抑制する体制ではなく、逆に過労死を生ずる危険がある長時間労働を助長する体制を構築していた結果、従業員の長時間労働が常態化していたとして、労働時間を管理する権限を有する被告代表取締役らに対して会社法429条1項の責任を肯定した。

⑥判決は、被告取締役が「被告会社が安全配慮義務を遵守する体制を整えるべき注意義務」を負うと示した。被告会社は、中間管理職に対して部下の長時間労働を解消するための指導やパワハラ行為に関する指導等を行っていなかったた

---

(4) 南健悟「判批」金判1552号(2018)5頁, 新井弘貴「判批」金判1599号(2020)5頁参照。

め、社員の長時間労働や上司によるパワハラ等を防止するための適切な労務管理を可能とする体制を何らとっていなかったと認定された。

⑦判決は、出向労働者の自死により、雇用主会社、出向先会社及び両社の代表取締役<sup>(5)</sup>の安全配慮義務違反に基づいて、当該代表取締役の会社法429条1項の責任を認定した。⑦判決では、当該取締役は、雇用主会社の代表者として、実際には出向労働者の労働状況を把握する部署である雇用主会社の人事部に対し、出向労働者の労働状況について定期的に報告を求めたり、長時間労働をしている出向労働者がいるときは出向先の取締役らに知らせるよう指示したりすることで、出向先の取締役らが出向労働者の長時間労働をしていることを知り得るようにし、出向労働者の業務の軽減措置をとることができる体制を整える義務があったと認定された。しかし、当該代表取締役は、雇用主会社の人事部や出向先会社の従業員に出向労働者の労働状況を報告させたことはなかったため、出向労働者の過重な業務を把握していなかった。以上のことから、当該代表取締役の社内体制構築義務違反を根拠として、安全配慮義務違反と判断された。

上記の判決のうち、判決④⑥⑦では、安全配慮義務の履行を可能とする体制の具体的な内容として、取締役には労働者の労働実態の把握及びそれに伴う業務負担の軽減措置を講じうる体制を整える義務があると認められている。取締役が適切に労働時間を把握する体制を構築していなかった点(⑦判決)、そして取締役が労働者の長時間労働を把握していたにもかかわらず、何ら是正措置を講じなかった点(⑤⑥判決)、いずれからも任務懈怠についての重過失を認定できる可能性がある。注目に値するのは、④判決である。同判決によれば、従業員の労働時間を把握するための仕組みについて、調理課全員の労働時間の管理を調理課長に任せることは不適切であった。にもかかわらず、時間の管理体制に一定の合理性があれば、取締役に重過失を認めることは困難になる。

### 3. 本判決の評価と検討

#### (1) Y<sub>4</sub>の責任について

##### a. 従来の裁判例(A事例群)との比較

本件では、Y<sub>4</sub>がAの労働状況を常時監督する直属の上司として、Aの長時間

---

(5) 雇用主会社と出向先会社との代表者は同一人物である。

労働状況を容易に認識しながらも、Aの労働状況を正確に把握していなかった。また、Y<sub>4</sub>は遅くとも6月23日以後Aの長時間労働を認識した後、長時間労働を解消するために十分な措置を講じていなかったことから、「職務を行うについて」重過失と評価され、会社法429条1項の責任が肯定された。これは、従来のA事例群の流れに沿うものであり、妥当である。

A事例群では、取締役らが実際に労働者の長時間労働に対して何ら是正措置をとらなかったことから重過失と認定された。これに対し、本件では、Aの長時間労働を抑制するために、Y<sub>4</sub>が自分や他の従業員による業務分担、見積りソフトの作成、実現はしなかったものの従業員の増員を検討していた等、一定の措置をとったことから、ある程度の行動をとっていると認定された。それにもかかわらず、以上のような措置は「Aの業務量を適切に調整するために実効性のある措置」とはいえないことから、重過失に該当するとしてY<sub>4</sub>の責任を肯定したところに本判決の特徴がある。

#### b. 原審との比較

原審は、本判決と同様に、Y<sub>4</sub>に任務懈怠があり、任務懈怠における過失があると認定した。しかし、Y<sub>4</sub>の不当な業務執行が重過失に該当するかどうかについては、原審と本判決の判断は反対の結論となった。

原審は、業務分担等の一定の措置をとったこと、結果として、本件脳出血前1か月の時間外労働時間（85時間48分）は発症前2か月の時間外労働時間（111時間09分）よりも軽減したことから、是正措置は不十分ではあるがある程度の効果があったと判断した。これを理由として、原審は、Y<sub>4</sub>の業務執行において重過失はなかったとして、Y<sub>4</sub>の責任を否定した。

これに対し、本判決では、主として、Aの業務量を適切に調整するために、Y<sub>4</sub>が①従前の一般的な対応しか行わなかったこと、②結果としてAに過労死をもたらす恐れのある80時間以上の時間外労働が続いている状態に変わりはなかったことを理由として、実効性がある措置が講じられていないとし、重過失を肯定した。

以上の点を踏まえ、原審と本判決との立場を比較すると、2つの違いが判明する。

是正措置の有効性についての判断が異なる。原審は、是正措置により、本件脳出血前1か月の時間外労働時間が、発症前2か月のそれより軽減したことから、

時間外労働時間を減らしたという意味で実効性ある措置がなされたと判断した。これに対し、本件は、かかる措置では十分でなく、1か月当たり80時間を超えるほどの時間外労働が解消されなかったことから、重過失と認定した。つまり、時間外労働時間を80時間以下に減少させない限り、Aが依然として著しい疲労の蓄積をもたらす業務に従事しているのであるから、A死亡の結果を招致する危険性は高いままであると言える。そのため、長時間労働を抑制する義務を適切に履行したとは認め難い。また、労働者の生命という、法益の重大性を考えると、使用者側により高い注意義務を課す必要があると思われる。労働者に1か月当たり80時間以上の時間外労働に従事させたこと自体が重過失の認定基準の一つとして捉えられるのではないかと考えられている<sup>(6)</sup>。

本判決から、直属の上司である場合は、「従前の一般的な対応」に加え、労働者の労働状況に応じた具体的な是正措置をとる必要があることがわかる。

まず本件における「従前の一般的な対応」をどう理解すべきか検討する。Y<sub>1</sub>社は、従業員の健康を損なわないように、全ての労働者に対して、一応、三六協定の締結、産業医の指導、予定する残業時間が多い場合には他の従業員による業務分担を行う等の、長時間労働を防止するための形式的な体制を構築していた。「一般的な対応」とは、上記のような労働者全体に対する体制に従って事前に定められた是正措置を行うことであると判決からは読むことができる。しかし、これらの措置は有効な措置としては機能しなかった。Y<sub>4</sub>は、そのような対応のみを行うのではならず、実際に機能する体制を整備すべきであったと判断された。Y<sub>4</sub>は、Aの直属の上司として、Aの労働状況を随時把握できる立場にあった。したがって、Y<sub>4</sub>は労働者全体に対して事前に、長時間労働を防止する措置を実際に行わせる義務を負うだけでなく、特定の労働者Aの労働状況に応じて(個々の労働者の状況が異なるので)、事後的に必要なかつ十分な休日を取らせるなどの具体的な措置もとらなければならないことを、本判決は示している。

### c. 本判決の法律構成

本判決は、一般論として、「会社の取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社が使用者としての安全配慮義務に反して労働者の生命・健康等を損なう

---

(6) この点について、川人博＝須田洋平＝原宏之「過労死・過労自殺損害賠償訴訟における勝訴・敗訴の分水嶺」労旬1701号(2009)7頁では、月平均80時間の時間外労働時間数が安全配慮義務違反の判断基準になると示されている。

事態を招くことのないよう注意する義務」を負うと示した上、かかる義務を履行しなかったことが安全配慮義務違反に当たるとして Y<sub>4</sub> の任務懈怠責任を認め、②判決とはほぼ同様の一般論を展開している。

しかしながら、本件 Y<sub>4</sub> の安全配慮義務が具体的にどのような法律構成に基づくものかは、必ずしも明確ではない。一つの考え方としては、本件安全配慮義務違反を法令遵守義務違反の問題として捉えることができる。すなわち、労働契約法 5 条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者の生命・身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と規定しており、会社の安全配慮義務が明文化されている<sup>(7)</sup>。取締役が遵守すべき「法令」には、取締役を名宛人としてその義務を定める規定だけでなく、会社を名宛人として会社がその業務を行う際に遵守すべき全ての規定も含まれる<sup>(8)</sup>。すなわち、取締役の任務には、会社をして法令（労働契約法 5 条）に違反させることがないようにすべきものも包含されている。したがって、会社の安全配慮義務違反（法令違反）が認められることによって、取締役の任務懈怠を肯定したことになる<sup>(9)</sup>。本判決では、Y<sub>1</sub> 社が労働者 A を過重の労務に従事させたまま、A の業務量を軽減するために、時間外労働を制限するなど実効的な措置をとらなかったことから、Y<sub>1</sub> 社が A に対する安全配慮義務に反したと認められた。そのため、A に対して適切に労働条件を確保する業務の担当者という立場から、Y<sub>4</sub> の任務懈怠を直ちに認定することができる。取締役が「会社が使用者としての安全配慮義務に反して労働者の生命・健康等を損なう事態を招くことのないよう注意する義務」を負うとの判旨は、取締役が会社に使用者としての安全配慮義務を守らせるという法令遵守義務を負担することと読むことができる。

一方、本件では、Y<sub>1</sub> 社が、金融危機や東日本大震災により赤字経営や人員不足等の経営状況に陥っていることを考慮して、Y<sub>4</sub> がとった措置が必ずしも法令に反するほど不適切なものではなかったと考えることもできる。仮に法令違反が否定された場合、Y<sub>4</sub> が自社の従業員の安全を配慮する義務を直接会社に対して

---

(7) 天野晋介「判批」季労 236 号（2012）159 頁。

(8) 黒沼悦郎『会社法〔第 2 版〕』（商事法務，2020）127-128 頁、高橋美加ほか『会社法〔第 3 版〕』（弘文堂，2020）221 頁以下、田中亘『会社法〔第 23 版〕』（弘文堂，2021）278-279 頁、神田秀樹『会社法〔第 24 版〕』（弘文堂，2022）242 頁等。

(9) 天野・前掲注（7）160 頁。

負っていると理解することもできる。そうすると、Y<sub>4</sub>がとった措置が一種の経営判断として経営判断原則の枠組内でその適法性を判断されることになるが、Y<sub>4</sub>の置かれている状況及び減員措置などの対応からすれば、通常の経営者の有すべき知見と経験を著しく下回るものとは言い難いので、任務懈怠に当たらない可能性が大きいと考える<sup>(10)</sup>。取締役らを過剰に保守的な経営に走らせ、会社が経営規模を縮小せざるを得ない不利な結果を避けるために、このような解釈も一定の合理性がある。しかしながら、本判決は、会社の経済的利益のために取締役の経営判断を尊重するより、労働者の生命・健康の利益をより重視すべきであると判断した<sup>(11)</sup>。このような判断は、会社の発展を阻害する恐れがあるが、法令違反の判断枠組みを厳格に適用してこそ、労働者の生命・健康の安全を確実に確保することができると思われる。

## (2) Y<sub>2</sub>とY<sub>3</sub>の責任について

### a. 原審との比較

第一に、Y<sub>3</sub>の責任について、本判決は原審とほぼ同様の判断枠組みを採用した。Y<sub>3</sub>がY<sub>4</sub>及びY<sub>2</sub>に対して監督義務を負うことを前提に、Y<sub>4</sub>またはY<sub>2</sub>の任務懈怠についての過失が認められないため、Y<sub>3</sub>の監督義務についても重過失と認められないとの判断がなされた。

第二に、Y<sub>2</sub>の責任について、原審は、Y<sub>2</sub>が、Y<sub>4</sub>からSI支社の従業員の時間外労働に関する報告を受けた等のことによって、Y<sub>4</sub>と同様に、労働者Aの労働条件と労働環境について認識し、または容易に認識し得る地位にあったと判断した。そのため、Y<sub>2</sub>はAの過重業務を軽減するために是正措置を講じる義務があった。しかし、原審は、Y<sub>2</sub>が有効な措置をとらなかった点から任務懈怠を認めたものの、重過失はないと認定した。これに対して、本判決は原審とは異なる判断枠組みを採用して、つまり監督義務違反を根拠にY<sub>2</sub>の任務懈怠を肯定した。

(10) 取締役が、会社の事業活動に関する決定（いわゆる経営判断）を行う際には、取締役に広い裁量が認められるべきである。その判断の過程、内容に著しい不合理な点がないが限り、善管注意義務違反に違反するものではないと解すべきである（田中・前掲注（8）276頁）。

(11) ⑤判決でも、取締役の損害賠償責任の認定において「労働者の法益である生命・健康の重大性に鑑みて、これにより高い価値を置くべきであると考慮する」と指摘されている。

取締役会設置会社では、取締役会の構成員である個々の取締役は、善管注意義務の一環として、他の取締役の職務の執行を監視・監督する義務があると解されている。具体的には、取締役が他の取締役または使用人による違法・不当な行為を知っていたのであれば、その是正を図ることが求められると考えられている<sup>(12)</sup>。本件では、Y<sub>2</sub>はY<sub>4</sub>から報告を受け、残業報告書の内容を確認し、Aの長時間時間外労働を知っていたため、Y<sub>2</sub>は従業員を増員する等の措置をとり、Aの労働条件を確保するようY<sub>4</sub>の違法な業務執行を是正しなければならなかった。しかし、本判決は、①赤字経営が続いており、従業員の新規採用ができないというやむを得ない事情があること、②Aの所属する営業技術係全体で80時間超の時間外労働が恒常化していたとまでは認めるに足りないこと、③遠隔地に所在する支社の増員の実効性を検討して更なる措置を講ずべきか否かを適切に判断するためには更に一定程度の期間が必要であったといったことを挙げて、任務懈怠についての重過失を否定した。

Y<sub>2</sub>の責任を認定する際、Y<sub>4</sub>の責任に比べて、会社経営の実態や取締役が置かれている状況が重視されすぎているかのような疑問が残る。そこで、以下、考えられる別の法律構成について検討を加える。

#### b. 他の法律構成の可能性

本件では、Y<sub>2</sub>・Y<sub>3</sub>のような上位の経営者が、効果的かつ根本的な対策をとり得る権限を持っているにもかかわらず、中間管理職であるY<sub>4</sub>にのみ重い責任が問われると判断された。この点に問題が残る<sup>(13)</sup>。Y<sub>2</sub>・Y<sub>3</sub>の責任については、B事例群の判断枠組みに従って、内部統制システムを構築する義務違反を根拠として、責任を肯定する可能性があると考えられる<sup>(14)</sup>。

本件では、Y<sub>1</sub>社における労働者の健康を損なわないための安全配慮義務履行体制それ自体が合理性を欠いていると考えられる。第一に、30分未満の労働時間を切捨て、土曜日の労働時間のうち8時間までの部分を時間外労働時間として計上しないという不正確<sup>(15)</sup>な時間外労働時間の把握方法が採用されていた。こ

(12) 高橋・前掲注(8) 195頁。

(13) 伊勢田道仁「判批」関学72巻2号(2021)905頁。

(14) 本件の先行評釈の中でも、浜辺後掲86頁は、「本件よりも規模の大きいSI支社における人員不足や労働時間管理に係る適切な社内体制の構築・運用は、Y<sub>1</sub>社にとって重要な業務執行として適切に向き合う任務を負っていたと考えられ、その任務に関する検討は必ずしも十分ではない」と指摘する。

のような時間管理体制だからこそ、労働者が計上された時間を超えるほどの時間外労働に従事させられるのが一般的となっており、ある意味で労働者の長時間労働を助長する体制が作られていたといえる。第二に、金融危機や東日本大震災の影響によって、Y<sub>1</sub>社において赤字経営が続き、従業員の新規採用ができないといった客観的な事情が存在したことは確かである。しかし、Y<sub>2</sub>・Y<sub>3</sub>はY<sub>1</sub>社の取締役として、労働者の生命・健康を損わないように、適切な人員配置体制を構築する義務を一切免れるわけではない。

本件では、Y<sub>2</sub>がY<sub>1</sub>社の代表取締役として、Y<sub>3</sub>が取締役会長として、いずれも全体の労働者に対して適切な労働環境を整備し、労働者の健康を配慮する体制を構築する権限があったと考えられる。以上のように、労働時間の管理体制と人員配置体制が不合理であったことを踏まえると、Y<sub>1</sub>社の安全配慮義務履行体制は、取締役の裁量を著しく逸脱していたと評価できる。このような構成により、Y<sub>2</sub>・Y<sub>3</sub>の安全配慮体制を構築する義務違反における重過失を認定する余地があったのではないであろうか。

※ 本判決の先行評釈として、浜辺陽一郎・月刊税務事例（2022）54巻4号82頁以下、岩出誠・ジュリスト1573号（2022）149頁以下がある。

※ 本研究はJST 科学技術イノベーション創出に向けた大学フェローシップ創設事業JPMJFS 2102の支援を受けたものである。

（栗 小焱）

---

(15) 原審は、このような労働時間の集計方法が「不正確なものである」と認定した。しかし、Aの時間外労働時間が正しく集計されていても、「Aの実際の1か月あたりの時間外労働時間は、発症前4か月ないし6か月においていずれも80時間を下回っており、発症前3か月になって88時間32分と80時間を超えたことからすれば、Y<sub>4</sub>がAの長時間労働を認識できたのはいずれにしても6月分の報告（残業時間）がされた平成23年6月23日頃であった」と認定された。したがって、いずれの方法を採用しても、Y<sub>4</sub>がAの長時間労働を認識できた時点に左右されないと評価された。本判決は、この集計方法に対する評価に言及していない。