

安全配慮義務違反と会社法429条1項による取締役の責任について

——昭和44年最高裁大法廷判決の少数意見にもとづく再検討——

宮村 信 郎

目 次

第1章	問題の所在と本稿の目的
第2章	会社法429条1項の法的性質に関する議論状況の概要
第1節	取締役の負うべき責任について
第2節	法定責任説・両損害包含説（多数意見・通説）の問題点と批判
第3節	不法行為特則説・直接損害限定説（少数意見）
第3章	安全配慮義務違反に対する429条1項による責任追及事例の概要と検討
第1節	検討の視点について
第2節	事例の概要と検討
第4章	裁判例の整理と問題点
第1節	裁判例の傾向について
第2節	任務懈怠の内容
第3節	任務懈怠認定の問題点
第4節	重過失の認定と問題点
第5節	小 括
第5章	結論—安全配慮義務違反事例における不法行為特則説の妥当性
第1節	任務懈怠認定の再考
第2節	不法行為特則説の妥当性
第3節	結 語

第1章 問題の所在と本稿の目的

労働災害の事前予防について、使用者（会社）が負う義務は、「安全配慮義務」¹⁾であり、労働契約法（平成20年3月1日施行）5条（使用者の安全への配慮）に明文化される以前は、不法行為や

債務不履行の法理²⁾により、判例上形成されてきた概念であり、義務を負うべき主体は、一次的には使用者である。しかしながら、近年は、使用者のみならず取締役に対して、不法行為責任だけでなく、会社法429条1項（平成17年改正前商法266条の3第1項）を適用して、安全配慮義務違反による賠償責任を認める判例がでてきている。

429条1項は、当初は、小規模閉鎖会社が倒産した場合などにおいて、債権者が取締役らから事実上債権を回収する手段として用いられており、昭和44年の最高裁大法廷判決³⁾（以下「大法廷判決」とする）も、そのような事案であった。この大法廷判決の多数意見は、法定責任説・両損害包含説に拠っており、その後この立場が通説となって、判例においても今日まで基本的にはこの立場から判示されてきている。

大法廷判決は、429条1項の責任について、「第三者保護」という政策的理念にもとづき、取締役に課した法定責任であると判示した。しかし、そのような理念を用いることの妥当性について、また、同判決は、会社に対して取締役の任務懈怠が存在することを、同条の適用要件としていることについて、従来から理論的な批判がなされており、実際の裁判例においても、大法廷判決が示した要件の充足を、精査することもなく、同条が安易に適用されているのではないかという指摘もなされている。

2) 安全配慮義務違反に対する損害賠償請求における不法行為、債務不履行の法構成について、水町雄一郎『労働法〔第5版〕』303頁（有斐閣、2014）、『別冊法学セミナー新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法』338頁（日本評論社、2012）など。

3) 最大判昭和44.11.26 民集23巻11号2150頁（菊水工業事件）。

1) 安全配慮義務の定義について、三柴丈典「安全配慮義務の意義・適用範囲」『ジュリスト増刊労働法の争点』128頁参照。

詳細は後述するが、安全配慮義務違反により取締役が責任追及されてきた事例も、概ね大法廷判決の多数意見・通説にもとづいている。安全配慮義務違反に関しての限られた検討ではあるが、そこにおいて、大法廷判決の多数意見・通説の妥当性を検討し、そして少数意見について再評価したいと考える⁴⁾。

まず、第2章では、多数意見・通説である法定責任説・両損害包含説と、それに対して、従来なされてきた批判を、その後、松田二郎ほか4名の裁判官による少数意見である不法行為特則説・直接損害限定説（直近では高橋論文⁵⁾⁶⁾を参考にし）と、それに対する批判を整理する。第3章および第4章では、安全配慮義務違反によって、取締役の責任が問題となった近年の主要な裁判例について、多数意見の適用状況、並びにその問題点を確認し、更に事案を類型化して、不法行為責任との異同について検討する。

以上の検討を踏えたうえで、第5章では、安全配慮義務違反による取締役の従業員に対する責任について、法定責任説か、不法行為特則説かのいずれの枠組みに拠るべきかについて検討し、本稿の結論を導いていきたいと考える。

第2章 会社法429条1項の法的性質に関する議論状況の概要

第1節 取締役の負うべき責任について

取締役は、会社に対しては、委任の関係にたっている（330条）ことから、民法644条にもとづいて善管注意義務を負い、また355条により忠実義務を負っている⁷⁾。そして、これらの義務を怠った（任務懈怠）ときは、株式会社に対して、これによって生じた損害を賠償する責任を負う（423条1項）⁸⁾ものとされている。

そして、取締役は、対第三者⁹⁾との関係においては、何らの契約関係がない以上、一般不法行為（民法709条）の要件を充たさない限り、責任を負わないはずであるが、会社法は、429条1項において「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う」と定めている。

では、何故に取締役は、第三者に対して賠償責任を負わなければならないのか。

以下では、429条1項の法的性質に関して、大法廷判決における多数意見と、それ以降の通説となっている法定責任説・両損害包含説、次いで少数意見である不法行為特則説・直接損害限定説のそれぞれの問題点、それに対する批判について検討していく。

第2節 法定責任説・両損害包含説（多数意見・通説）の問題点と批判

法定責任説・両損害包含説は、429条1項の法的性質は、一般不法行為とは別に、「第三者保護」のために、法が定めた法定責任であり、一般

4) 安全配慮義務違反と取締役の責任について論じたものとして、天野晋介「安全配慮義務違反と取締役に対する責任追及の可能性」季労236号154頁（2012）、「会社法429条と取締役の労働法順守体制構築義務」季労253号165頁（2016）、南健悟「取締役の労働者に対する損害賠償責任」労旬1737号6頁（2011）、山口幸代「会社の役員が従業員に対して負う会社法上の責任のあり方（上・下）」ビジネス法務10号116頁、11号136頁（2010）。判例評釈として、夏井高人・判自332号95頁、石井保雄・判時2096号189頁、烏山恭一・法セ643号121頁、唐津恵一・ジュリ1427号159頁、木下潮音・ジュリ1443号118頁、衣笠葉子・民商143巻5・6号531頁など。

5) 高橋陽一「取締役の対第三者責任に関する判例法理は今後も維持されるべきか（一）、（二）」法学論叢177巻6号1頁、178巻2号1頁（2015）。

6) 本稿第2章以下の整理については、前掲5)の高橋論文をもとにそれを参考にしたものである。

7) 善管注意義務と忠実義務について、最大判昭和45.6.24 民集24巻6号625頁。

8) 423条1項の趣旨について、相澤哲編著『立案担当者による新・会社法の解説（別冊商事法務 第295号）』117頁（商事法務、2006）、岩原紳作編『会社法コンメンタール9—機関(3)』223頁[森本滋]（商事法務、2014）。

9) 「第三者」の定義として、吉川義春『取締役の第三者に対する責任』26頁（日本評論社、1986）。

不法行為責任と競合する。悪意・重過失の任務懈怠を要件とし、間接・直接の両損害が含まれるとする。

1. 間接損害事例における問題点

1) 間接損害とは

間接損害とは、「取締役の悪意・重過失による任務懈怠から会社が損害を被り、その結果第三者に損害を生じる場合」である¹⁰⁾。大法廷判決の多数意見では、「取締役の任務懈怠の行為と第三者の損害の間に相当の因果関係がある限り、会社がこれによって損害を被った結果、ひいて第三者に損害を生じた場合」という表現で言及されている。

間接損害事例における多数意見には、次のような問題があるとされている。

2) 取締役が、なぜ第三者に対し責任を負わなければならないのか

多数意見・通説に対して、会社に一次的な損害が生じる間接損害事例においては、先ず、取締役の会社に対する任務懈怠が、第三者に対する損害賠償責任の根拠となるのはなぜなのか、という問題である。

この問題について、大法廷判決の多数意見は、「法は、株式会社が経済社会において重要な地位を占めていること、しかも株式会社の活動はその機関である取締役の職務執行に依存するものであることを考慮して、第三者保護の立場から……」そのような責任（法定責任）が認められるという、政策的理由を述べてはいるが、その理論的根拠、また、そのような事情を以て、何故に取締役の責任を加重させるのかについての法的根拠も明確にされていない。学説においても、理論的根拠について、さまざまな説明がなされてはいるが、それがいまだ十分な説得力のあるものでないこと、また、政策的な面からも間接損害事例における第三者保護は、債権者代位権や法人格否認の法理に拠れば可能であることについて、高橋論文¹¹⁾に記載のとおりである。

3) 主観的要件が悪意または重過失であり、なぜ軽過失については免責されているのか

大法廷判決の多数意見は、429条1項が、対第三者責任について主観的要件を悪意または重過失とし、軽過失は免責されている理由について具体的に言及していない。

間接損害事例において、423条1項の会社に対する責任については、悪意または重過失の限定はない。429条1項において第三者に対する責任について、そのような限定を付しても、取締役にとって殆ど意味はなく、多数意見では対会社責任と対第三者責任の負うべき責任・範囲の整合性について正しく説明できないと指摘されている¹²⁾。

4) 「第三者の保護」という政策的理由は、現在でも通用するのか

大法廷判決の示した「第三者の保護」という政策的理由の説明は、今日の状況下（例えば業務執行機関の多様化、7割の上場企業が「執行役員」などの制度を導入している）でも果たして維持できるのか、という問題も存在している。

大法廷判決が出された同年に、最高裁にてはじめて「法人格否認の法理」が是認され¹³⁾、以降それが、判例法理として形成・蓄積されていくが、当時は、所有と経営が分離していない中小会社などにおける取締役の不法行為による損害賠償や、債権の回収に対して、429条1項にもとづいて責任追及する以外に手段・方法がなかったことなども、その背景にあったと考えられる¹⁴⁾。更に、平成18年に制定された「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律」の118条¹⁵⁾において、当該法人の役員等の損害賠償責任に関して、429条1項と同一文言の規定が導入されたことにより、大法廷判決という取締役の行為に対する第三者保護に

12) 高橋・前掲5) 177巻6号16頁。

13) 最一小判昭和44.2.27民集27巻2号511頁。

14) 多数意見の背景について松田二郎の見解「私の少数意見」〔補論〕(一) 65頁（商事法務研究会1971）。

15) 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成20.12.1施行）第117条「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。」

10) 江頭憲次郎『株式会社法 第6版』504頁（有斐閣、2015）。

11) 高橋・前掲5) 178巻2号11頁。

つについてのみ、その重要性を強調するという説明は基本的に維持できなくなっている¹⁶⁾。

2. 直接損害事例について

1) 直接損害とは

直接損害とは、「取締役の悪意・重過失により、会社に損害がなく、直接第三者が損害を被る場合」である¹⁷⁾。高橋論文では「第三者が被った損害のうち間接損害（会社財産の減少によって被った損害）でないもの」、すなわち「損害全体から間接損害を控除したもの」であると表現されている¹⁸⁾。

直接損害事例は、さらに次の2類型に分けることができる。

イ. 会社の財産状態の悪化した状況で、履行の見込みのない取引をする場合

ロ. 会社の財産状態とは関係なく、第三者の権利や利益を侵害する場合¹⁹⁾

本稿でとり上げる安全配慮義務違反のような従業員に対する利益侵害は、ロの類型に属し、近年はこのような従業員の利益侵害について、取締役に対して429条1項の責任を肯定する裁判事例が増加してきている。直接損害事例における多数意見には、次のような問題があるとされている。

2) なぜ会社に対する任務懈怠となるのか。

直接損害事例において、なぜ第三者に対する加害が、会社に対する任務懈怠になるのか。

第三者に対する直接の加害について、取締役は一般不法行為責任を負担しうる一方で、会社に対する任務懈怠として取締役の悪意または重過失が存在し、それを根拠付ける事実が立証されれば429条1項の責任も負うと多数意見はいう。しかし、直接損害事例において、取締役に会社に対する任務懈怠があるということは困難ではないかという指摘がある。

この問題について、多数意見を支持する学説は、

- 16) 片木晴彦「取締役の第三者責任と不法行為責任」潮見佳男／片木晴彦編『別冊法学セミナー 民・商法の溝を読む』211頁（日本評論社、2013）。
- 17) 江頭・前掲10）505頁。
- 18) 高橋・前掲5）177巻17頁。
- 19) 吉原和志・前掲8）『会社法コンメンタール9—機関(3)』357頁参照。

様々な説明を試みてきたものの、いまだ十分な説明がなされたとは言い難いと思われる。代表的な説明は次のようなものである。

イ. 取締役の第三者に対する加害行為が、実質的意味での不法行為の要件を備えていると評価されたときに、それが会社の社会的信用を傷つけるがゆえに、会社に対する任務懈怠を構成するという説明²⁰⁾がある。しかしこれに対しては、会社の信用毀損行為が行われる危険性は、多かれ少なかれ、会社経営には存するものであり、このような概念に責任の根拠を求めると、取締役の責任の範囲が著しく広がりかねないという反論がある。さらに、第三者に対して不法行為となるから、そのことが会社の信用を棄損し、ひいては会社に対しても任務懈怠となるという説明では、対第三者責任の規定が不法行為責任を超えて、第三者を救済することにはならない（対第三者規定は実益に乏しい）のではないかという批判²¹⁾もなされている。

ロ. 合理的経済人としての行動をはなはだしく逸脱して、第三者に損害を被らせた取締役に対して、第三者を保護するために人的責任を課す立法政策にも合理性があり、本条にいう任務懈怠とはこのような取締役の責任を認めるためのいわば借用概念であるという見解もある²²⁾が、理論ではなく倫理思想にもとづいて専ら第三者保護の拡充という政策によって根拠づけることが許されるのかという疑問が呈せられている²³⁾。

ハ. 悪意または重過失の要件について、取締役が第三者に対して加害行為をしたときに、それが実質的意味での不法行為の要件を備えているかを検討し、肯定されたときに、それは会社に対する任務懈怠であると捉え直し、その任務懈怠に悪意または重過失があれば、429条1項にもとづく責任が認められるとする見解²⁴⁾もある。

20) 上柳克郎「両損害包含説」『会社法・手形法論集』120頁（有斐閣、1980）。

21) 高橋・前掲5）177巻19頁。

22) 森本滋「取締役の第三者に対する責任の機能とその適用範囲の拡大（上）」金法1212号13頁（1989）。

23) 高橋・前掲5）177巻20頁。

24) 上柳・前掲20）120頁。

しかしこれでは、前述イと同じであって、多数意見のいう429条1項が不法行為責任を超えて、取締役の行為によって損害を受けた第三者に対して、かかる政策的理念にもとづいて救済するという意味を持たないのではないと思われる。一方で、またこの考え方では、不法行為責任を超える責任が成立する余地があると認めるとしても、悪意または重過失による業務執行が、一般不法行為責任を超えてまで、なぜ第三者を保護しなければならないのか説明ができないとも批判されている²⁵⁾。

第三者に対する直接の加害が、なぜ会社に対する任務懈怠になるのかという問題について、従来の学説は説明できていない。直接損害において、条文上の文言にない任務懈怠という概念を持ち出すことにどのような利点があるのだろうか。任務懈怠というのは、取締役と対会社の内部的な問題である。この内部関係において問題とされる要件が、何故に対第三者責任という外部関係の問題としての要件として必要なのか、対内関係の要件と対外関係の要件は、別個に考えるべきであって、前者の要件を後者の要件とすべきでない²⁶⁾のではない。会社に対する任務懈怠を要件として、対第三者責任を基礎づけようとするのは、そもそも無理であり、単に第三者に対する業務執行過程で発生した義務違反であることを、帰責の根拠とすることでことが足りると考える。

3) 対第三者規定は責任加重規定なのか

直接損害事例において、会社に対する任務懈怠ではなく、実質的には第三者に対する義務違反が帰責根拠とされているならば、大法院判決多数意見のように、対第三者責任規定の趣旨を責任加重と解することはできないという批判がある。

この点について、高橋は次のように述べている²⁷⁾。不法行為責任における過失（結果回避義務違反）を導くために必要な一定の予見可能性は、直接損害事例における対第三者責任の根拠となる任務懈怠（実質的には第三者に対する義務違反）

を導くためにも必要となる。さもないければ、予見可能性がなく履行不能な義務を取締役に課すことになりかねないからである。結局、不法行為責任と対第三者責任とでは、要求される予見可能性の内容は異なるというべきであり、多数意見が悪意または重過失の対象を任務懈怠としていることに、責任加重の機能を見出すことはできない。

また、取締役の対第三者責任の基礎となる第三者に対する義務を、不法行為上の義務として考えられうとするならば、むしろ、取締役の対第三者規定は、一般不法行為責任によってもたらされる責任の拡充に対して、任務・権限の観点から妥当な限界を示す法理として考えられ、責任加重をもたすものというよりは、適正な個人責任を実現するものとして捉えられる²⁸⁾という見方もあらわれている。

4) 主観的要件が悪意または重過失であるのはなぜか

多数意見は、直接損害事例においても、429条1項の主観的要件が「悪意または重過失」に限定されている理由を合理的に説明できないという指摘がある。

多数意見を支持する見解は、悪意・重過失要件の趣旨について、対第三者責任規定による責任過重が極端に失さないように、主観的要件を制限したものであると説明している。しかし、直接損害事例において、会社に対する任務懈怠ではなく、実質的には第三者に対する義務違反が帰責根拠とされているとする上述のような見方にたつて、対第三者責任規定を責任加重規定であると考えことはできないとすれば、このような説明は妥当性を失うことになる。逆に、上述のような見方にたつと、悪意または重過失の要件は、単に取締役の対第三者責任を軽減するものにすぎないことになる。しかし、不法行為責任との競合を認める多数意見では軽減の意味は乏しく、結果として主観的要件の意味をうまく説明できなくなるとされている。

25) 片木・前掲16) 210頁。

26) 服部栄三「取締役の職務懈怠による対第三者損害賠償責任」判タ1198号102頁（2006）。

27) 高橋・前掲5) 177巻23頁。

28) 中原太郎・前掲16) 205頁。

第3節 不法行為特則説・直接損害限定説（少数意見）

不法行為特則説・直接損害限定説は、429条1項の法的性質は、一般不法行為の特別規定であり、従ってその競合は認めず、悪意・重過失の要件は、第三者に対する加害に対して存することが必要であり、直接損害に限られるとする。

1. 少数意見に対する批判と反論

少数意見が、軽過失の不法行為責任までを免責することについては、次のような批判がある。

①松田裁判官は、「煩瑣な迅速かつ多量に行わなければならない取締役に避け難いほどの軽過失についてまで責任を負わせるべきではない」と述べる。しかし、このような理由は、会社に対する責任を軽減する理由にはなっても、第三者に対する責任を軽減する理由にはならない（第三者の犠牲のもとに取締役を保護すべきではない）。

②被用者は、軽過失による不法行為についても個人責任を負うことと均衡を失する。

①の批判に対しては、会社の損害賠償責任（会社法350条等）によって、第三者は保護されるという反論がある。

取締役に軽過失があったに過ぎない場合にも、350条等にもとづき会社の損害賠償責任²⁹⁾は成立すると解することができる。これと429条1項の直接損害限定説を組み合わせれば、取締役が軽過失により第三者に損害を与えた場合には、専ら会社のみが不法行為責任を負うこととなる。したがって、この組合せに拠れば、第三者に対する賠償は、悪意、重過失から、軽過失までの不法行為におけるすべての主観的要件について充足することができる³⁰⁾。350条の考え方は、会社の事業活動に伴う第三者に与えた不可避免的損害については、個人に責任を負わせるべきではなく、会社が責任主体として損害賠償を行うことによっ

て、第三者を保護することが衡平にかなうという報償責任の考え方に由来しているものである。

更に、使用者が法人の場合には、被害者に対する権利侵害を「法人たる使用者の不法行為」と捉え、民法709条を根拠に、法人の損害賠償責任を導くことが、有力に主張されている。この考え方は、法人の活動を組織的に一体のものとして捉えて、法人としての活動にあたる被用者の行為を「法人の行為」の中に吸収し、この意味での「法人の行為」が社会生活において必要とされる注意を尽くしていないと評価されるときに、法人の過失を認め、これにより民法709条の過失の要件の充足、ひいては709条にもとづく被害者に対する法人の損害賠償責任を認めるというものである³¹⁾。

そして、資力の乏しい小規模な会社において生ずる問題については、429条1項の取締役の対第三者責任という株式会社全般に及ぶ規定ではなく、小規模会社に特有な問題自体に直接のぞむ制度（「法人格否認の法理」など）によって対処すべき³²⁾ことも考えられる。

②の批判に対しては、少数意見は、被用者に対して個人責任の軽減を認めていない不法行為制度の方こそが不当であり、改めるべきであると反論している。すなわち上述の「法人の事業活動に伴う不可避免的損害については専ら法人が負うべき」との報償責任の考えを被用者にも及ぼし、軽過失による不法行為責任は専ら会社に負担させ、被用者の個人責任は認めるべきでないとする³³⁾。これらの考え方は、少数意見に対する批判に応え得るものである。

2. 責任軽減の根拠について

松田裁判官が述べる責任軽減の根拠については

31) 潮見佳男『基本講義 債権各論Ⅱ不法行為法第2版』128頁（新生社、2013）。会社の不法行為責任について、高橋美加「会社の不法行為責任と内部統制構築義務」『会社法の進路 江頭憲治郎先生先生古希記念』271頁以下参照（有斐閣、2017）。また、会社と取締役の賠償責任の競合について、水島治「会社の損害賠償責任と取締役の第三者責任の競合」立命308号79頁以下（2006）参照。

32) 高橋・前掲5）178巻4頁。

33) 高橋・前掲5）178巻5頁。

29) 429条1項と350条の関係について、近藤光男「会社法350条に基づく会社の責任」『会社法の課題—正井章彦先生古希祝賀—』278頁（成文堂、2015）、適用対象について、同注4-7参照。

30) 高橋・前掲5）178巻4頁。

次のような問題がある。当時の商法が大規模会社に対する規律を前提としているとしても、その根拠の説明に取締役の業務の煩雑性を持ち出すのは、法的根拠にもとづくものではない。今日の社会的・経済的状況および会社の業務執行機関の多様化からも、かかる理由をもって責任軽減を持ち出すことについては無理があり、したがって、少数意見の責任軽減の根拠については、なお検討の余地が残されている状況にある。

第3章 安全配慮義務違反に対する 429条1項による責任追及事 例の概要と検討

第1節 検討の視点について

以下では、従業員に対する安全配慮義務違反が問題となった事例のうち、429条1項にもとづいて取締役の責任が追及されている事例について検討する。大法廷判決以降の裁判例は、同条の要件・効果について、多数意見・通説に拠っていると考えられ、本稿でとりあげる裁判例もそうであると考えてよい。しかし、第2章で整理したように、多数意見にはすでにいくつかの批判がある。それらの批判は実際の裁判例にも妥当するであろうか。

以下では、多数意見に対する批判もふまえて、次の視点により裁判例を検討していく。

①裁判例において、任務懈怠の内容についてみた場合、何が会社に対する任務懈怠なのか、取締役のどのような行為をとらえて、それを任務懈怠と判断しているのか。結局は、不法行為と異ならないものを任務懈怠として429条1項を適用しているだけではないのかに着目することとする。

②多数意見は、429条1項を不法行為責任とは別に取締役の特別な法定責任を定めたものとし、不法行為での責任追及では不十分なので責任を加重したものと位置付けている。では実際に、安全配慮義務に関する裁判例において、多数意見の言うように、同条は不法行為とは異なる独自の機能を果たしているのだろうか。不法行為責任では不十分と言っているのかを検証することとする。

③429条1項では取締役の悪意・重過失が要件

とされている。ではどのような場合には重過失と認定されるのか。実際の裁判例における重過失認定の傾向を見ることとする。

第2節 事例についての検討と概要

1. 検討の対象とした事例

- ①大津地判 平成15年3月24日 判時1831号3頁
(滋賀知的障害者虐待事件)
- ②大阪地堺支判 平成15年4月4日 労判854号
64頁(南大阪マイホームサービス事件)
- ③水戸地判 平成16年3月21日 判時18581号118
頁(茨城セクハラ事件)
- ④和歌山地判 平成17年4月12日 労判896号28
頁(中の島(ホテル料理長)事件)
- ⑤大阪高判 平成19年1月18日 労判940号58頁
(おかざき事件)
- ⑥神戸地尼崎支判 平成2年7月29日 労判976
号74頁(名神タクシーほか事件)
- ⑦京都地判 平成22年5月25日 労判1011号36頁
(大庄ほか事件)
- ⑧大阪高判 平成23年5月25日 労判1033号24頁
(大庄ほか事件)
- ⑨京都地判 平成23年10月31日 労判1041号49頁
(エーディーディー事件)
- ⑩大阪高判 平成24年7月27日 労判1062号63頁
(エーディーディー事件)
- ⑪東京地判 平成26年11月4日 労判1109号34頁
(サン・チャレンジほか事件)
- ⑫福岡地判 平成26年12月25日 労判1111号5頁
(環境施設ほか事件)
- ⑬仙台地判 平成27年1月13日 判時2265号69頁
- ⑭東京地判 平成27年1月29日 LEX/DB 文獻
番号25524304
(紙数の関係上、2では⑥、⑨、⑩、⑫、⑬は
割愛する。)

2. 事例についての検討

①大津地判 平成15年3月24日 判時1831号3頁
(滋賀知的障害者虐待事件)
[事案の概要] 知的障害者である原告Xらが、その勤務していた工場の雇用主である被告Y(会社設立(株)サン・グループ)後はその代表取締役)

から暴力行為等を受け、適正な賃金が支払われず、休憩、休日についても労働基準法に違反するなど、劣悪な労働条件のもとにおかれ、障害基礎年金を横領されるなどしたことについて、Yに対して、民法709条または、商法266条の3第1項にもとづく損害賠償を請求した。

〔結論〕 YにXらに対する違法行為について、商法266条の3の責任を認める。民法709条については触れられていない。

〔判旨〕 Yは、Xらに対して、労働基準法に違反するような長時間労働を、劣悪な環境と作業状況の中でさせ、Xらに生じた健康上の問題に配慮することがなかったばかりか、そのような労働に対して適正な賃金を支払うこともなく、Xらについて劣悪な食事、設備及び衛生状態の下で寮生活をさせていたものであって、YのXらに対する各行為は、全体として、㈱サン・グループの代表取締役として、その職務を行うにつき悪意があったとして、商法266条の3にもとづきこれらの違法行為に拠り、Xらが被った損害を賠償すべきである。

〔検討〕 本事案は、Yの雇用している障害者に対して労働基準法違反の事実、年金の横領、及び健康への配慮もなく寮生活をおくらせたことなどの事実について、Yの代表取締役としての職務執行そのものに、悪意にもとづく加害があり、それが違法行為であるとして商法266条の3第1項に違反するとして責任を認めた事例である。

上記事実のような業務執行による第三者に対する加害に対して、民法709条に触れずに（競合させることもなく）、また会社に対する任務懈怠についても具体的に言及せずに、Yの行為の上記事実を商法266条の3第1項の要件として責任を認めている。Yの行為がなぜ会社に対する任務懈怠にあたるのか不明である。本事案は、事実からすれば、普通にいう不法行為であり、民法709条によって判示すべき事案であったと考えられる。

②大阪地堺支判 平成15年4月4日 労判854号 64頁（南大阪マイホームサービス事件）

〔事案の概要〕 被告会社で稼働していた亡きAらの妻ないし子である原告Xらが、Aが被告会社で勤務中に発作を起こし急性心臓死したのは、Aは

健康診断において、要医療の結果が出ていたにもかかわらず、残業代の支払いもない儘労働基準法に違反するような過重、不規則労働を強いられていた結果によるものであり、被告会社及び代表取締役である被告Yが安全配慮義務ないし注意義務に違反したためであるとして、被告会社に対しては、不法行為（民法709条）ないしは労働契約の債務不履行（民法415条）にもとづき、Yに対しては商法266条の3ないしは民法709条にもとづき、損害賠償を求めた。

被告会社は、建物の増改築（リフォーム）などを目的とした従業員40名の株式会社である。

〔結論〕 Aの死亡と業務との間に相当因果関係が認められるとし、Yの過失とし民法709条による責任を認める。また、取締役としての任務を懈怠し、Aに対する健康配慮義務に違反して死亡という結果を招いたことにより、Yに商法266条の3の責任を認める。

〔判旨〕 Yには、Aの業務の内容や、量の低減の必要性及びその程度につき検討したうえで、Aの就労を適宜軽減して心身の健康を損なうことがないように注意すべき義務に違反した過失が認められる。そして、Aの心臓病による死亡と、被告会社における業務との間に相当因果関係が認められるのであるから、Yの上記過失とAの死亡との間においても相当因果関係が認められる。したがってYは、取締役としての任務を懈怠し、Aに対する健康配慮義務に違反した。また、Yは、被告会社の代表取締役であるから、その職務上の不法行為につき、被告会社は、商法261条3項、78条2項、民法44条1項による責任を負うこととなる。

また、Aは、被告会社の従業員であったが、被告会社は、労働契約にもとづき、従業員に対して前記と同様の安全配慮義務を負うものと解されるから、被告会社は、労働契約にもとづく安全配慮義務（健康配慮義務）に対して、債務不履行（民法415条）による責任も負うことができる。

〔検討〕 YのAに対する健康配慮義務違反を過失とした。そのうえでA死亡と業務の間に相当因果関係が認められるから、A死亡とYの過失の間にも相当因果関係が認められるとして、任務を懈怠し、健康配慮義務に違反したとして商法266条の

3による責任を認めた。

Yは、代表取締役であるから、Yの職務上の不法行為について、被告会社は、商法261条3項（会社法350条にあたる）による責任を負うとしている。

判決は、健康配慮義務（安全配慮義務）違反をYの過失ならびに職務上の任務懈怠として捉え、死亡という結果と相当因果関係も存在するからAに責任を負うとして、不法行為責任と商法266条の3の責任との競合を認めている。しかし、ここで示されている任務懈怠として認定されている健康配慮義務違反は、どのように会社に対して任務を懈怠しているといえるのか。その点について明確に述べられておらず、むしろ不法行為と同内容の行為であるように読める。判決は、不法行為責任と会社に対する任務懈怠にもとづく商法266条の3の責任とを区別することなく、またその意識も無い儘に論じているのではないか。

また、任務懈怠ならば、商法266条の3によって認められる要件は、「悪意又は重過失」であるのに、本判決は過失として問題にしており、それが重過失なのか軽過失なのかも述べられていない。そして、Yは、代表取締役であるから、被告会社に対して、Yの過失について商法261条3項で認めた責任が、なぜ更に、Yが商法266条の3でも責任が認められなければならないのか、責任の根拠も額も変わらないのに、それが認められる理由について開示すべきではなかったか。

以上の疑問点からしても、本事案については、取締役の対第三者責任を持ち出すまでもなく、健康配慮の義務違反は、Aに対する権利侵害として不法行為責任（民法709条）に拠ったとしても、同じ結論に導けたのではないかと考えられる。

③水戸地判 平成16年3月21日 判時18581号118頁（茨城セクハラ事件）

〔事案の概要〕 段ボール加工の有限会社の従業員であった甲事件・乙事件原告Xらが、同社の代表取締役ないし取締役であった甲事件・乙事件被告Yが、知的障害者であるXらに対し身体的、性的、精神的虐待を行い、また、Yは同社の代表取締役ないし取締役として従業員らの安全かつ平穏な労働環境及び生活環境を確保すべき義務があるのに、原告Xらに対し、身体的、性的、精神的虐待を行って上記義務を怠ったなどと主張して、有限会社法30条の3ないし不法行為（民法710条）にもとづき損害賠償、慰謝料の請求をした事案。

被告会社は、40名程の従業員であり、そのうち27,8名が知的障害者であった。

〔結論〕 Yは、Xらに対し民法710条にもとづき、Xらが被った精神的苦痛を賠償する責任があるとし、取締役が従業員に損害を与えた場合には、商法266条の3（有限会社法30条の3）にもとづき、従業員に与えた精神的苦痛に対する賠償責任を負うものと認める。

〔判旨〕 従業員を寮に住まわせて労働させている会社における取締役は、会社に対し、従業員が安全かつ平穏に労働し、生活し得る環境を整える義務（労働環境整備義務）があるものと認められる。このような義務を負う取締役本人が、従業員に対し身体的暴行を加えたり、強姦などの性的被害を与えたり、従業員を侮辱する発言をすることは会社に対する上記義務違反といえる。

〔検討〕 取締役の会社の寮に住む従業員への暴言、暴行、性的加害は、会社に対する安全かつ平穏な労働環境整備義務違反であるとして、その結果、従業員に損害を与えたことは、会社に対する義務違反であるとして商法266条の3にもとづく責任を負うとしているが、従業員に対する加害が、なぜ任務懈怠となるのか、その理由については述べられていない。

任務懈怠として認定されている各事実、労働者に対する直接的な加害行為であり不法行為の要件事実であって、任務懈怠と言えるのか、任務懈怠としているだけではないのか。

すなわち本判決は、不法行為の要件事実を任務懈怠の要件事実として扱っている判決に考えられる。従業員に対する直接的な不法行為と、取締役としてこういう事例が生じない制度を構築することは別であり、本判決は、不法行為が成立すれば、429条の任務懈怠の要件が成立するように読めるが、そのことを以て任務懈怠とするのは疑問である。

この事案も、知的障害者に対する小規模会社経

営者の悪意にもとづく不法行為に拠るものである。

④和歌山地判 平成17年4月12日 労判896号28頁（中の島（ホテル料理長）事件）

〔事案の概要〕 ホテルの料理長が会議中にくも膜下出血を発症してその後死亡したことに付き、亡くなった料理長Aの相続人（原告X）らが、Aの死因となったくも膜下出血は、過重な労働その他業務上の負担を課せられたことによって生じたものであり、更に、くも膜下出血を発症した際にも救護が行われず放置されたため手遅れとなったものであると主張して、ホテルを経営している被告会社及びその取締役2名（被告Y1、Y2）に対し、会社に対しては労働契約上の安全配慮義務違反及び不法行為にもとづき、Y1、Y2に対しては商法266条の3及び不法行為にもとづき、逸失利益、慰謝料等の損害の賠償を求めた事案。

「ホテル中の島」は、和歌山県勝浦温泉の勝浦湾内の島（中の島）に建てられている収容人員約1000名の大規模な政府登録国際観光ホテルである。

〔結論〕 Y1、Y2については、被告会社がAの労働時間を把握するための制度的な仕組みを用意せず、また被告会社がAの労働時間を把握するための代替的な措置も講じていない状態を放置したことについて違法性があり、Y1、Y2については一定の過失があったと認められるとして、不法行為責任は認めたが、重過失までは認められないとして商法266条の3の責任は不問とする。被告会社については、労働契約上の安全配慮義務の不履行、及び不法行為にもとづき、損害賠償義務を認める。

〔判旨〕 Y1及びY2は、被告会社の社長及び常務取締役として被告会社の運営全般に責任を負い、かつ、日常的に被告会社の業務に関与していたものであって、被告会社の労働者については、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解されるところ、本件においては、被告会社がAの労働時間を把握するための制度的な仕組みを十分に用意することなく、また労働時間を把握するための代替的な措置も講じていない状態を放置したものであるから、この点について、違法性があると認めるべきである。

そして、Aの分も含めて調理課員の労働状況の管理のための手段として、タイムカードを用いるのではなく、調理課長であったAに委ねて、その責任において行わせることとし、勤務簿において出勤状況を把握するといった制度自体には一定の合理性は認められるものの、事後的にでも具体的な勤務時間を把握したり、勤務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する体制を整えていたわけではないことによれば、Y1及びY2については、重過失までは認められないものの、一定の過失があったものと認めることができる。

〔検討〕 判決は、取締役Y1、Y2に対して、過重労働防止の体制の不備、それに対する代替的な措置を講じていない状態を放置したことについて違法性がある（429条1項なのか不法行為なのか不明）と認めている。そして、調理課員の出勤状況の管理を、Aに委ねて把握していることについては一定の合理性があると認める一方で、過重労働が疑われる場合に調査を実施する体制が不備であったこと、結果、公休日返上や長時間労働をもたらしたことに対して違法性があるとして、重過失までは認められないものの、一定の過失をみとめて不法行為にもとづく責任を負うものとしている。

しかし、本判決は、制度不備などの結果、Aにもたらした過重労働について、違法性を認めたが、重過失までは認められないとして、商法266条の3の責任は問い得ないとする一方で、民法709条の過失は認められるとしている。商法266条の3と民法709条という、多数意見の立場に立つ限り異なるはずのものを同一面上によって判断して、会社に対する制度不備の任務懈怠を不法行為の問題に置き換えられて判断しているのだとすると、429条1項の責任と不法行為責任は何か違うのかという問題が生じてくる。

また、判示からは、体制不備であっても、何らかの形で従業員の労働時間を把握できれば、それは重過失とまで言える程度のものではないと解釈できる。

⑤大阪高判 平成19年1月18日 労判940号58頁

(おかざき事件)

〔事案の概要〕 Aが出張時の投宿先で就寝中に死亡したのは、勤務先である被控訴人会社及びその代表取締役である被控訴人Yの安全配慮義務違反などによるとして、Aの法定相続人である控訴人Xらが、被控訴人会社に対しては、民法415条、709条、44条あるいは715条1項にもとづき、被控訴人Yに対しては、同法709条、415条、715条2項あるいは商法266条の3にもとづき、損害賠償を請求した事案である。

被控訴人会社において、Aは専務取締役の役職を付与され、商業登記簿上も取締役として登記されていたが、名目的なものであった。被控訴人会社は、袋物、鞆等卸売業を営み、従業員も数名程度で、株式は代表者であるY一族が保有し、役員は代表者のYの親族が占めるという所有と経営の分離しない小規模株式会社であった。

〔結論〕 Yは、被控訴人会社が適宜適切に安全配慮義務を履行できるように業務執行すべき注意義務を負担しながら、重大な過失によりこれを放置した任務懈怠があり、その結果、第三者であるXの死亡という結果を招いたから、Yも商法266条の3にもとづき、Xらに対し、被控訴人会社と同一の責任を負担するというのが相当とする。

〔判旨〕 会社における労使関係は企業経営に不可欠な領域を占めるものであり、取締役の会社に対する善管注意義務は、会社の財産的範疇に属する任務懈怠ばかりでなく、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のが相当である。

被控訴人会社は、Aに対し、その健康状態に鑑み、勤務時間を適切に管理し、業務負担を適宜軽減してAの生命、健康状態の危険を防止すべき安全配慮義務を負っていたところ、被控訴人会社の規模・陣容、Aの職務内容に照らせば、これら安全配慮義務は、唯一被控訴人会社の代表取締役であるYの業務執行を通じて実現されるべきものであると認められる。

認定事実によれば、Yは、Aの勤務状況、休日などの取得状況、これらに引き続く出張の実態について、十分に認識し得たのであるから、被控訴

人会社が適時適切に、安全配慮義務を履行できるよう業務執行すべき注意義務を負担しながら、重大なる過失により、これを放置した任務懈怠があり、その結果、第三者であるAの死亡という結果を招いたから、Yも商法266条の3にもとづき被控訴人会社と同一の責任を負担するというのが相当である。

〔検討〕 判決は、商法266条の3に定める責任は、会社の安全配慮義務の履行に関する任務懈怠も法定責任に包含されるとしている。

判旨は、会社の安全配慮義務は、代表取締役の業務執行を通じ実現されるものであり、会社が安全配慮義務を履行できるように業務を執行すべき注意義務を負担しながら、重大なる過失によりこれ（労働の過重性に対する対応と措置）を放置したことに、すなわち、YはAに対し、その健康状態に鑑み、勤務時間を適切に管理し、業務負担を適宜軽減してAの生命、健康状態の危険を防止すべき注意義務を負担しながら、重大なる過失によりそれを放置した任務懈怠があり、そのことについて、「被告会社と同一の責任を負担するというのが相当である」としている。

被告会社の責任と取締役が負う責任の法的性質は同じものであろうか。会社は、労働契約法5条にもとづき、安全配慮義務に対して一次的に債務不履行ないし不法行為の責任を負うが、取締役の責任は先ず会社に対して任務懈怠し、この事例からいえば、会社に対して安全配慮義務を履行できるように業務執行すべき注意義務を重大な過失により放置したことの責任であって、責任の根拠と性質は異なるものであり、同じものではない。

会社が負う安全配慮義務違反の責任と、取締役が負う対第三者責任とは、法的性質・その根拠も別のものであるにもかかわらず、判旨はそれを「同一の責任」と考えているように読める。

⑦京都地判 平成22年5月25日 労判1011号36頁（大庄ほか事件）

〔事案の概要〕 原告Xの子であるAが、平成19年4月1日に被告会社に入社し、被告会社が運営する店舗（a店）で勤務していたところ、同年8月11日、急性左心機能不全により死亡したことにつ

き、Aの相続人であるXらが、被告会社に対しては不法行為又は債務不履行にもとづき、被告会社の取締役である被告Y 1、被告Y 2、被告Y 3及び被告Y 4に対しては不法行為または会社法429条1項にもとづき、損害賠償を請求した事案である。

被告会社は、昭和46年11月2日に設立された飲食店経営等を営業の目的とする会社で、大衆割烹店「日本海庄や」等を全国展開している。平成20年現在、資本金86億2600万円、年間売上高約750億円であり、東証一部に上場している取締役会設置会社である。

〔結論〕 被告取締役らに対しては、安全配慮義務履行の体制構築不備、それにもとづき過重労働になることを認識し得たことなどを、悪意または重大な過失による任務懈怠として429条1項の責任を認める。

民法709条の責任については、会社の規模・体制から直接労働者を管理する立場になく、具体的な措置をとる義務があったと認められないため不問とする。

〔判旨〕 a店では、1か月300時間を超える異常ともいえる長時間労働が常態化されており、Aも前記のとおり長時間労働となっていたのである。それにもかかわらず、被告会社として、そのような勤務時間とならないよう休憩・休日などを取らせておらず、何ら対策をとっていなかったことからすると、被告会社が、Aの生命、健康を損なうことがないよう配慮する義務を怠り、不法行為上の責任を負うべきものであることは明らかである。

会社法429条1項は、株式会社内の取締役の地位の重要性に鑑み、取締役の職務懈怠によって、当該株式会社が第三者に損害を与えた場合には、第三者を保護するために、法律上特別に取締役に課した責任であるところ、労使関係は企業経営に不可欠なものであり、取締役は、会社に対する善管注意義務として会社の使用者の立場から労働者の安全に配慮すべき義務を負い、それを懈怠して労働者に損害を与えた場合には同条項の責任を負うと解するのが相当である。

人事管理部の上部組織であった管理本部長であったY 4や、店舗本部長であった被告Y 2、店

舗本部の下部組織で第一支社長であったY 3も、労働者の生命、健康を損なうことがないような体制を構築すべき義務を負っていたといえる。また、Y 1は被告会社の代表取締役であり経営者として、労働者の生命、健康を損なうことがないような体制を構築すべき義務を負っていたといえる。

被告会社のような大企業においては、被告取締役らが個別具体的な店舗労働者の勤務時間を逐一把握することは不可能であるが、被告会社として、前記のような三六協定を締結し、給与体系を取っており、これらの協定や給与体系は、被告会社の基本的な決定事項であるから、被告取締役らが承認していたことは明らかであるといえる。そして、このような三六協定や給与体系の下では、当然、Aのように、恒常的に長時間労働するものが、多数出現することを前提としていたものと言わざるを得ない。

被告取締役らにおいて、労働時間が過重にならないように、適切な体制を取らなかっただけでなく、一見して不合理であることが明らかな体制をとっていたのであり、それにもとづいて労働者が就労していることを十分に認識し得たのであるから、被告取締役らは、悪意または重大な過失により、そのような体制をとっていたということができ任務懈怠があったことは明らかである。そして、その結果Aの死亡という結果を招いたのであるから、429条1項にもとづき被告取締役らは責任を負う。

なお、被告取締役らは、被告会社の規模や体制などからして、直接、Aの労働時間を把握・管理する立場ではなく、日頃の長時間労働から判断して休憩、休日を取らせるなど具体的な措置をとる義務があったとは認められないため、民法709条の不法行為上の責任を負うとはいえない。

〔検討〕 ⑧に記載

⑧大阪高判 平成23年5月25日 労判1033号24頁（大庄ほか事件）

〔事案の概要〕 ⑦と同一事案

〔結論〕 不法行為責任について、1審と異なり安全配慮義務履行についての体制の構築と過重労働の是正方策の実行に関して任務懈怠があったとし

て、429条1項で認めたのと同様の理由から責任を認める。

〔判旨〕 被控訴人取締役らは、悪意または重大な過失により、会社が行うべき労働者の生命・健康を損なうことがないような体制の構築と長時間労働の是正方策の実行に関して任務懈怠があったことは明らかであり、その結果Aの死亡という結果を招いたのであるから、429条1項にもとづく責任を負うというべきである。

そして、同様の理由から、被控訴人取締役らの不法行為責任も優に認めることができる。

〔検討〕 被告会社は、被用者の生命・健康を損なうことがないよう配慮すべき義務を負い、違反した場合は、債務不履行ならびに不法行為を構成するとし、取締役に対しては、429条1項の責任は法定責任とし、労使関係は企業経営について不可欠のものであり、使用者としての立場から、同様の体制を構築すべき義務を負っているとした。

被控訴人取締役らは、給与体系から長時間労働を前提とする不合理な体制を採っていたことにより、それにもとづいて従業員が就労していることは、十分認識し得たことについて、悪意または重大な過失に対して任務懈怠があり、Aの死亡という結果を招いたことについて429条1項の責任を認めた。

以上のように、1審、控訴審ともに、労働時間が過重にならないよう適切な管理をすべく安全配慮義務履行体制（内部統制システム）を構築すべきであったのにしなかった義務違反を、悪意・重過失と認定して任務懈怠とした。なお、内部統制システムの問題については、後述する。

1審では、取締役らに対しては、会社の規模や体制から直接労働時間を把握する立場になく、日頃の長時間労働から判断して休憩、休日を取らせるなど具体的な義務は認められないとして、民法709条の不法行為責任を負うとは言えないとしたのに対して、控訴審では、体制構築義務の懈怠により、労働者が死に至った場合においては、悪意または重過失が認められるのはやむを得ないところであり、不法行為責任についても同断であるとした。すなわち、上記の安全配慮義務履行の体制構築義務違反は、第三者に対しても不法行為責任

を認めるという判断をして、429条1項と競合させる構成となっている。

⑪東京地判 平成26年11月4日 労判1109号34頁（サン・チャレンジほか事件）

〔事案の概要〕 被告会社の経営する飲食店「ステーキのくいしんぼ」の店長として勤務していた亡きAは、休日もなく、長時間労働をおこなっており、上司であった被告Zからは、業務指導の範疇を超えた人格否定するような暴言、暴行を受けていたほか、私生活の干渉、業務とは関係のない命令などを受けていた。こうしたZからのパワーハラスメントにより、急性のうつ病を発症して自殺したと主張して、Aらの両親である原告Xらが、被告会社に対して債務不履行による損害賠償請求権及び使用者責任（民法715条）による損害賠償請求権にもとづき、被告会社の代表取締役である被告Yに対して429条1項による損害賠償請求権にもとづき、Zに対して不法行為（民法709条）による損害賠償請求権に基づき、損害賠償などを求めた事案。

被告会社は、「ステーキのくいしんぼ」のほか、「北の鉄なべ料理と燗製 与市家」などの飲食店経営などを目的とする株式会社である。

〔結論〕 Yに対しては、適切な労務管理体制を採っていなかったこと、Zの亡Aに対するパワーハラスメントや長時間労働の事実に対して有効な対策を採らなかったことについて429条1項の責任を認める。被告会社には、安全配慮義務違反（債務不履行）、使用者責任を認める。Zについては、不法行為責任を認める。

〔判旨〕 Aの被告会社における長時間労働及び被告Zからのパワハラと、Aの自殺の間には相当因果化関係が認められるというべきである。上記認定事実のとおり、ZはAの長時間労働について把握していたのであるから、パワハラに加えて上記を原因とするAの自殺について不法行為責任を負うというべきである。

被告会社は、Aが長時間労働やパワハラにより、心身の健康を損なうことがないように注意する義務（安全配慮義務）を負っていたにもかかわらず、これを怠っていたものと認められるから、被告会

社には安全配慮義務違反（債務不履行）が認められ、Aの死亡により生じた損害に対して賠償責任を負う。

Zは、被告会社の被用者といえるところ、被告Zの不法行為は、被告会社の事業の執行について行われたものであるから、被告会社には使用者責任も成立するといふべきである。

被告会社のAに対する安全配慮義務は、労働基準法、労働安全衛生法及び労働契約法の各法令から導かれるものであるから、Yは取締役として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っていたところ、これらの事実を照らせば、被告会社においては、業績向上を目指す余り、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ができる体制を何らとっていないかったといふべきである。

Yは、上記のとおり、長時間労働や上司による相当性の範囲を逸脱した指導監督の事実を認識し、又は容易に認識することができたにもかかわらず、何ら有効な対策を採らなかったものであり、故意または重大な過失によりAに損害を生じさせたものとして、会社法429条1項による損害賠償責任を負うといふべきである。

〔検討〕 本事案は、「大庄ほか事件」と同様に、飲食店における過重労働とパワーハラスメントに関するものである。安全配慮義務を履行できる体制（内部統制システム）を構築していなかったことについて、判決は、労働法の各法令から導かれるものとし、すなわち法令順守体制構築不備を任務懈怠としている。

Xは、Yに対する請求事項について、民法709条の責任については主張していない。しかし、判決が、Yに対して、上記と併せて429条1項の責任根拠として認定しているAの長時間労働、Zの相当性を逸脱した指導監督の事実を認識し得たにもかかわらず、有効な対策を採らなかったこと、すなわち直接的な監視の不実施と、それにもとづく是正を行わなかったという事実は、Aに対する不法行為（民法709条）を成立させる要件事実でもある。

⑭東京地判 平成27年1月29日 LEX/DB 文献

番号25524304

〔事実の概要〕 原告Xが、被告有限会社の従業員として木造家屋の解体現場にて稼動中、被告会社の従業員被告Y2の運転するパワーショベルに押し倒されて右足を負傷したとして、被告Y2に対しては解体作業車運転時に際する注意義務違反として、不法行為責任、被告会社に対しては使用者責任ないし安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任、被告会社の代表取締役である被告Y1に対しては民法715条2項の監督者責任ないし429条1項の責任に基づいて損害賠償を求めた事案。

被告会社は、解体工事、一般土木工事を業とする従業員18名の有限会社である。

〔結論〕 Y1について、Y2と共にXに対する不法行為として、被告会社と連帯して損害賠償責任を認める。

〔判旨〕 被告会社は、労働契約上、業者である原告に対し、かかる危険を防止し、安全に作業できるよう労働環境を整えるべき義務を負うものである。

解体作業中の解体ゴミ収集は、極めて危険な行為であるにもかかわらず、被告における従業員への安全教育は、不十分であると言わざるを得ず、その結果として本件事故が生じたものとして、被告会社における安全配慮義務違反の存在は否めない。

被告会社には概ね十数人の従業員がいるが、事務所で仕事に従事するのはY1とパートの女性従業員だけで、その他は現場作業員という体制であったこと、現場の人員配置や労務管理は、すべてY1の最終判断によって決定されていたことを認めることができ、これらによれば、Y1は、現実に被用者の選任、監督を担当しているものと評価できる。

よって、429条1項について判断するまでもなく、Y1は、Y2及び被告会社と連帯して、原告に対する不法行為にもとづく損害賠償義務を負う。

〔検討〕 本事案は、代表取締役（Y1）が、直接現場の人員配置や、労務管理を決定する小規模会社の事例である。

判決は、被告会社に対して、本事案における安全配慮義務について、a. 安全な労働環境を整え

なかったこと、b. 作業計画もなく、c. 危険の内在性の確認がなかったこと、d. 退避場所を含めた作業位置関係の安全確認の指導が不徹底であったこと、e. 車両系建設機械運転技能講習終了が、安全教育不要とする理由になり得ないとして、その違反及び使用者責任を認めている。

この判旨について異論はないが、一方で、Y 1 の責任については、「429条 1 項について判断するまでもなく」、と述べている。被告会社の安全配慮義務履行の責任と、パワーショベルを運転していた従業員の不法行為法上の注意義務違反に伴う責任と、会社取締役の429条 1 項に基づく従業員（第三者）に対する責任は、それぞれ法的性質が異なるものである。仮に Y 1 の429条 1 項にもとづく責任について判断していたらどうなったであろうか。

a、b および Y 2 の危険作業に対する監視義務違反は、被告会社に対する任務懈怠を成立させる事実であるとも考えられる。したがって、429条 1 項の責任も認められた可能性がある。もっとも、本判決は、c、d、e の事実、被告会社の規模、Y 1 の業務内容の実態をもって、小規模会社における安全配慮義務違反の事例については、429条 1 項の適用をせずに、民法715条 2 項で解決できることを示した事例ではないかと考えられる。

第 4 章 裁判例の整理と問題点

第 1 節 裁判例の傾向について

1. 労働事件としてみた場合の類型

第 3 章でみてきた安全配慮義務違反によって、取締役が責任追及された裁判例（①～⑭）については、その事件の内容により、次のように類型化できる。

1) 過重労働が起因となったもの

14 件のうち、過重労働が起因となっているものが 9 件と半分以上を占めている（②、④、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩、⑪）。そして、会社規模からみた場合、小規模会社にかかる事例が多くみられる（②、⑤、⑥、⑨、⑩）。過重労働によってもたらされる被害が、うつ病、重篤な病気の発症、自殺など深刻な結果をもたらしている。大規模会社

（④、⑦、⑧）においても、「特別条項付き」の三六協定さえあれば、実質的な制限はないという、日本の労働時間上限規制の特異性³⁴⁾が、抜け道となって長時間労働を強いるような体制が恒常化しているというのが実情である。

2) 作業中の事故が起因となったもの（⑫、⑭）

⑫、⑭共に、労働安全衛生法などに、違反・抵触するような作業現場の安全管理体制の不備が原因となった事故である。

⑫は、派遣労働者の道板からの転落に対し、使用者には、派遣先、派遣元共に、労働安全衛生法の義務違反による共同不法行為を認めたものの、派遣元の取締役に対しては、派遣先との契約内容、実態から事故との相当因果関係はないとして、429条 1 項の責任は認めなかった。⑭は、小規模会社の解体工事現場でのパワーショベルの不注意運転に伴う負傷に対して429条 1 項の責任については判断せずに、現場の状況をふまえた危険個所の未確認、安全教育の不十分などを安全配慮義務違反として、重機運転者と連帯する形で不法行為責任を認めている。

3) 経営者の暴力行為などが起因となったもの（①、③）

①は、知的障害者に対する暴行、賃金不払いなどに対して、取締役の悪意による職務執行として商法266条の 3 の責任を認めた。③も、寮生活者に対する環境整備義務を有する取締役本人が、知的障害者に対する暴行、性的虐待などの加害について、会社に対する義務違反であることを理由として、商法266条の 3 の責任を認めた。

4) 学校における災害対応が起因となったもの（⑬）

東日本震災時における自動車教習所の実務者らに対して、教育現場における取締役らの災害時のマニュアル整備不備、津波襲来などの予見可能性について、責任を負うべき対象は、契約関係にある学校であるとして重過失は認められなかった。

以上のように、裁判例を事件の類型から見た場合、内部統制システム構築義務違反を判断要素とした（④、⑦、⑧、⑪）事例も含めて、過重労働

34) 大内伸哉『労働時間制度改革』114頁（中央経済社、2015）参照。

による被害を起因とするものが多く、それらは小規模会社において、顕著な傾向であることが分かる。

2. 原告が取締役に対して責任追及した法的根拠と裁判所の判断

1) 原告が取締役に対して責任追及した法的根拠

イ. 429条1項のみ (⑥、⑪)。

ロ. 429条1項と民法709条 (①、②、④、⑦、⑧、⑨、⑩、⑫、⑬)、710条 (財産以外の損害の賠償) (③)、民法715条2項 (⑭)、709条と715条2項、415条 (債務不履行による損害賠償) (⑤)。

429条1項と民法709条などの民法上の不法行為責任の両方を責任の法的根拠とする例が多い。多数意見・通説では、429条1項の責任と不法行為は競合するとされているが、原告側からしてみれば、損害賠償額が変わらないのであれば、どちらかを認められればよいという思惑も伺われる。

2) 取締役の責任に対する裁判所の判断

イ. 429条1項の責任のみ認める (①、⑤、⑦、⑪)。

⑪を除いて、民法709条などと併せて、その責任追及の法的根拠としているが、429条1項のみが適用された事例である。

このうち、①は個人的な不法行為を、⑤は小規模会社において過重労働について認識し得たこと、それに対する対策、是正をしなかったことについて、安全 (健康) 配慮義務の不履行・義務違反を理由に429条1項の責任を認めている。ただし、これらの判決文においては、不法行為責任を明確に否定しているわけでない。むしろ不法行為責任については判断を回避しているように思われ、仮に判断していたら肯定されていたのではないかと考えられる事例である。

これに対して⑦は、大規模会社の取締役に対して、内部統制システム (安全配慮義務履行体制) 構築義務違反の任務懈怠について、429条1項の責任は認めたが、会社規模、体制などから、直接、過重労働に対する是正措置をとるべき義務はないとして、民法709条の適用をしなかった事例である。

このように整理すると、⑦だけが、民法709条

の適用を明確に否定し、同条によってカバーできない責任を多数意見・通説にもとづいて429条1項によって認めたものといえる (ただし、控訴審⑧では不法行為責任も認められている)。

ロ. 429条1項と民法709条または710条の責任を認める (②、③、⑧)。

②は、健康配慮義務違反の過失と、死亡との因果関係を認め、民法709条を、任務懈怠による同義務違反による死亡という結果を招いたことに対して、429条1項を適用している。また、⑧ (⑦の控訴審) は、体制構築不備により、労働者が死に至った場合、悪意または重過失が認められるとしている一方で、「不法行為責任についても同断である」とし、取締役の同じ行為について、一方では会社に対する任務懈怠と捉え、他方では、第三者に対する不法行為と捉えている。

ハ. 不法行為責任のみを認める (④、⑩、⑭)。

④は、重過失とまでは言えないとして429条1項の適用を排除し、不法行為責任との競合をみとめて、不法行為責任のみ認めた事例である。これに対して、⑩は、不法行為責任を認めたが、その認定額を超えるものではないとして、429条1項については判断しなかった。⑭は、429条1項ではなく、民法715条2項を適用した。④と異なり、⑩、⑭は、429条1項の適用を明らかに否定したのではなく、判断を回避したに過ぎないと考えられる事例である。

ニ. 429条1項の責任も不法行為責任も否定 (⑨、⑫、⑬)。

⑨、⑬は、安全配慮義務違反自体が認定されなかったものであり、⑫は、事故との相当因果関係、その他の責任原因が認められなかったことによる。

多数意見・通説は、法定責任説にたつて、429条1項の責任と不法行為責任を、法的性質の異なるものとして捉えて両責任の競合を認める。しかし、実際の裁判例をみると、一方の責任を肯定し、他方の責任を明示的に否定している例は少ない (⑦、④のみ)。しかも④は、両責任の性質の違いを強調するものではなく、単に主観的要件の相違が一方の責任のみを肯定する結果になったにすぎない。

ここから伺われるのは、多数意見が述べるよう

な両責任の相違について、すなわち、不法行為責任に対する429条1項の独自性について、実際の裁判例はあまり意識していないのではないかということである。

第2節 任務懈怠の内容

ここでは、裁判例から読み取れる任務懈怠とは、どのようなものであるのかを整理する。すなわち、多数意見では429条1項の適用要件として直接損害事例においても会社に対する任務懈怠が要求されているところ、安全配慮義務違反に関する実際の裁判例で、どのような事実が任務懈怠として認定されているのだろうか。実際の裁判例で任務懈怠として認定されている内容は、大別すれば次の3つの類型に分類できると考えられる。

1. 取締役の直接的な加害行為などを任務懈怠と認定したもの

まず、a. 取締役の暴力などによる直接的な加害行為（純然たる第三者に対する不法行為と思われるもの）を、とくに説明を加えることなく、会社に対する任務懈怠といっているに過ぎない裁判例がある（①、③）。

次に、b. 過重労働等の事案において、「健康配慮義務違反」（⑤では「安全配慮義務違反」、⑥では「適正な労働条件が確保されるよう管理する職務上の義務」と表現している）などの言葉を用いて、取締役の行為を任務懈怠と認定している裁判例がある（②、⑤、⑥）。

ただし、これらの事例において問題とされた取締役の行為は、従業員に対する直接の不法行為と捉えた方が、むしろ実態を素直に捉えているといえる行為である。「健康配慮義務違反」というような説明は、後付け説明のように思われる。会社に対する任務懈怠であることの理由を説得的に説明しない儘、何となく429条1項を使用している裁判例といえる。

2. 監視義務違反を任務懈怠として認定したもの（④、⑦、⑧、⑩、⑭）

安全配慮義務における監視義務違反を会社に対する任務懈怠と認定する裁判例がある。監視義務

違反については、1. で問題とした直接的な加害行為にもとづく不法行為と任務懈怠との関係性とは異なり、会社に対する任務懈怠として捉えること自体については問題はない。一方で、安全配慮義務における監視義務違反の問題は、⑩、⑭など民法715条2項（使用者に替わって監督する者の責任）の問題としても考えることが可能である。（その場合、多数意見・通説よれば、429条1項の責任と競合することになると考えられる。）

3. 内部統制システム構築義務違反を任務懈怠として認定したもの（④、⑦、⑧）

内部統制システム構築義務違反を会社に対する任務懈怠として認定する裁判例もある。⑦、⑧は、内部統制システムとしての、安全配慮義務履行体制構築不備について、取締役の任務懈怠としている。2の監視義務違反で述べたのと同様に、この場合も任務懈怠と捉えること自体については問題はない。

内部統制システム構築義務違反は、平成17年商法改正以後、大会社に関しては、会社法362条5項、348条4項で規定され義務づけられたことにより、比較的多くとり上げられている。内部統制システムに関しては、規模、業種、業態によって多様な形態が考えられる。一方で、整備すべき最低限度の基準も定めがたく、内容、形式についても会社の任意によって決定される部分も多いため、場合によっては、抽象的な単なる要綱となってしまう恐れもある。結局、現実の局面に対する制度の具体性、その精度の深浅など、個々に妥当性の判断をするほかなく、一定の基準を以て評価し難しい問題も存在している。

第3節 任務懈怠認定の問題点

1. 取締役の加害行為などを任務懈怠としたものについて

イ. 上述のように、多くの裁判例は、直接的な従業員に対する不法行為責任を構成すると思われる事実を、会社に対する任務懈怠を成立させる事実として認定している。すなわち、多数意見の立場では、不法行為責任とは別の法定責任として、会社に対する任務懈怠を基礎にした対第三者責任

を想定しているにもかかわらず、実際の裁判例では、安全配慮義務における不法行為と任務懈怠の法的性質を同様のものとして捉えているように思われる（②、③、⑤、⑪）。直接損害事例における多数意見の問題として、学説が批判していること（第2章参照）は、少なくとも安全配慮義務違反に関する事例においては、実際の裁判例を分析した結果からも実証されていると言ってよい。

ロ、逆にいうと、多くの裁判例は、不法行為責任で解決できるものについて、あえて不法行為の事実を任務懈怠の要件事実として429条1項を適用している。そうであるならば、同条を用いることについて、不法行為責任とは異なる独自性と意義を見出すことはできない。多数意見は、第三者保護のため、不法行為責任とは異なる独自の法定責任として429条1項の責任が存在すると述べる。しかし、少なくとも安全配慮義務の事例に関してみるかぎりでは、実際の裁判例において429条1項がそのような機能を果たしているとは必ずしも言えないのではないかと考える。結局は、対外的責任である不法行為を、対会社責任である任務懈怠のなかに、包含して判断していることによる結果ではないかと考えられる。

2. 監視義務違反、内部統制システム構築義務違反を任務懈怠としたものについて

安全配慮義務に関する監視義務違反、内部統制システム構築義務違反について、会社に対する任務懈怠と捉えること自体に問題はない。しかし、会社の利益保護が問題となる一般的な事例とは異なり、安全配慮義務は、第三者たる従業員個人の生命、安全、健康が保護法益である。そうすると、安全配慮義務に関する監視義務や内部統制システム構築義務の違反に関しては、会社に対する任務懈怠として捉えるだけでなく、従業員に対する不法行為として捉えることも可能ではないかという問題が生じる。この点については、第5章で再度検討することとする。

第4節 重過失の認定と問題点

多数意見の立場では、任務懈怠について「悪意または重大な過失」が必要とされている。では、

何が重過失なのかとなるとそれは明確ではない。現時点における学説の状況は、重過失は故意に近い著しい注意欠如の状態というよりは、故意と軽過失の中間に位置付けるという見解が有力である³⁵⁾。

1. 裁判例における重過失認定について

裁判例においては悪意（故意）による行為が問題になっているものもあるが、重過失を任務懈怠の要件として問題にしたもの（②、④、⑤、⑥）は、いずれも過重労働に対する取締役の対応について重過失を問題にしている。

⑤、⑥ともに、安全配慮義務の履行について、放置（懈怠）したことに対して重過失とした。②は、重過失という言葉は使われていないが、429条1項の責任の要件として重過失を認定しているものと思われる。

これに対して④は、勤務時間調査の体制不備の状態を放置したことについて違法性を認め、料理長の勤務簿での管理については、一定の合理性を認め「重過失とまで言えない」とする一方で、料理長に対して適正な労働条件を確保すべき注意義務に違反したという「過失」を認めて不法行為責任を肯定している。

2. 重過失認定における問題点

任務懈怠の要件としての重過失について、裁判例には以下の傾向と問題点が指摘できる。

イ、安全配慮義務に関する法令違反は、基本的に重過失であるとされている。しかし、義務違反の場合は、もたらされた損害（結果）の重大性、発生時の状況などによって判断せざるを得ない部分がある。⑤、⑥の事例は、結果からみれば重過失であるとの裁判例の結論は妥当である。これに対して、④の裁判例の結論は疑問である。一調理課長に勤務時間の管理を勤務簿で管理させ、また具体的な勤務時間の調査を実施する体制の不備により、過重労働の是正もできず死亡という結果を招いたことに対して「重過失とまで言えない」と言えるであろうか。この事例における事実は重過

35) 潮見佳男『不法行為法Ⅰ [第2版]』304頁以下（信山社、2009）参照。

失であると考えられる。ただ、重過失か否かの客観的な分水嶺がない以上は、判断する側の主観に左右されることが存在するものやむを得ないと思われる。

ロ、内部統制システム構築不備についても重過失を認定する裁判例があるが、どの程度の体制構築不備による過失を以て重過失とするかは、事例からは不明である。ただ、④のように、内部統制システム構築不備に関する重過失認定について、取締役が一定の裁量を認める裁判例も存在している。

安全配慮義務違反の場合、裁判として表面化しているのは、明らかに悪意または重過失が推定でき、損害の大きな場合であり、被害者側においても、損害の軽微な軽過失ならば、あえて裁判に拠らずに、労災補償以上に民事賠償を求めることは、無価値であるという判断をしていることも考えられる。

第5節 小 括

本章で検討した裁判例は、重大な結果をもたらした過重労働を起因とし、それを重過失として、その法的根拠として429条1項と民法709条などと合わせて責任追及されている事例が多くを占めている。このような状況の背景にあるのは、監視義務違反、内部統制システム構築義務違反も含めて、労働基準法、労働安全衛生法などにもとづいて業務執行をするという企業運営の責任者としての規範意識の希薄さである。

裁判例からみて問題視せざるを得ないのは、責任の認定において任務懈怠の構成に対する考え方である。安全配慮義務違反の多くの裁判例において、直接損害事例の任務懈怠の要件として、会社に対する義務違反とされている加害行為の事実、不法行為の要件事実と他ならない。取締役の、安全配慮義務の履行過程で生じた不法行為の事実について、それを、対会社関係における任務懈怠の事実として置き換えているように思われる。

重過失の認定の範囲については、生命、健康、安全という法益に対し、商事上の判断と同様でよいのか、拡張すべきなのか、どのように理解すべきか、という問題もある。それらは、今後の判例

の積重ねや課題として残されている。

第5章 結論—安全配慮義務違反事例における不法行為特則説の妥当性

第1節 任務懈怠認定の再考

第3章、第4章で検討してきた裁判例から明確になった問題点は、第三者の権利を違法に侵害する不法行為であると捉えるべき安全配慮義務の履行に関する取締役の業務執行について、法的性質の異なる任務懈怠として多くの裁判例が認定していることである。

429条1項にもとづく責任について、多数意見・通説は、悪意または重過失による任務懈怠を要件とした第三者保護を目的とした法定責任であるとしている。他方で、安全配慮義務違反の問題は、本来的には、労働契約法5条にもとづく使用者（会社）が負う債務不履行あるいは不法行為責任の問題である。取締役は、その履行に際して業務執行過程において故意または過失があったときに、不法行為責任を負うとされている。

多くの裁判例は、安全配慮義務に関するこのような取締役の責任を、十分な説明のない儘に任務懈怠にもとづく責任として認定している。多数意見・通説の立場にたつとすれば、多くの安全配慮義務違反の事案において、取締役に対して429条1項の責任を肯定するのは難しいのではないかと思われる。にもかかわらず、多数意見の立場にたちつつ429条1項の責任を安易に肯定している多くの裁判例には問題がある。私見としては、そもそも取締役の安全配慮義務違反に対する429条1項の適用について、多数意見・通説にもとづいて、（監視義務違反・内部統制システム構築義務違反については、再考の余地があるとしても）任務懈怠を要件とすること自体が問題であると考えられる。

第2節 不法行為特則説の妥当性

1. 任務懈怠でなく、不法行為として捉えるべきである

前節では、安全配慮義務違反の事案において、任務懈怠の概念を用いることの妥当性には、問題

があることについて述べた。安全配慮義務違反の事案における取締役の責任は、任務懈怠ではなく不法行為の問題として捉えるべきである。

しかし、多数意見・通説の見解に従う限り、取締役に対して429条1項を適用するためには、安全配慮義務の履行における業務執行過程において、第三者に加えた悪意または重過失による損害について、任務懈怠によるものと捉えなければならない。

これに対して、大法院判決における松田裁判官らの少数意見である不法行為特則説によれば、それを取締役の対外的な業務執行過程で第三者の権利を違法に侵害した不法行為と捉え、解することができ、429条1項の適用について無理なく説明できるのではないか。不法行為特則説は、商法266条の3の取締役の責任は、対会社関係にあるのではなく対外的関係にあり、任務懈怠の問題ではなく不法行為の問題と捉えるからである³⁶⁾。

第3章で検討した裁判例についても、監視義務違反、内部統制システム構築義務違反の事案を除いて、任務懈怠として認定されている事実の多くは、不法行為を成立させる要件事実である。ならば、不法行為特則説にもとづいて不法行為責任として捉え、429条1項を適用するのが妥当ではないかと考える。

2. 監視義務違反・内部統制システム（安全配慮義務履行体制）構築義務違反について

1) 安全配慮義務に関する内部統制システムをどのようにみるか

以上の議論は、監視義務違反や内部統制システム構築義務違反が問題となる事案の場合には必ずしも妥当しない。これらの場合に任務懈怠の概念を用いることが妥当でないとは言えないからである。しかし、私見では、これらの事案についても、不法行為特則説にもとづいて429条1項の適用を行うべきであると考え。その理由は以下の通りである。

近年、安全配慮義務違反の裁判例においても、安全配慮義務に対する内部統制システム構築義務

違反を理由として、裁判例（④、⑦、⑧、⑩）のように、取締役の対第三者責任が肯定されている事例がある。内部統制システム構築義務違反は、会社に対する任務懈怠とされているからである。

さらに、大企業の取締役は、小規模会社の取締役のように、直接従業員の労働状況を把握することがむずかしいために、不法行為責任を肯定することは困難であるとも考えられる（⑦）。それに対して、429条1項にもとづく責任によれば、任務懈怠としての安全配慮義務を含む労働法遵守体制構築義務（内部統制システム構築義務）を尽くさなかったことについて悪意・重過失があればよい。そのため、多数意見・通説に従った場合、立証責任の問題から、不法行為責任による追及よりも429条1項に拠ったほうが責任追及が容易となるとも考えうる³⁷⁾。このように考えると、監視義務違反や内部統制システム構築義務違反の事案については、多数意見の立場を採用することにも一定の意義があるように思われる。

しかし、直接損害事例における安全配慮義務は、従業員（第三者）の生命、健康、安全を保護することを実質的な目的とする義務である。このような安全配慮義務に関する監視義務あるいは内部統制システム構築義務の違反は、会社に対する任務懈怠となる一方で、第三者個人に対する直接的な義務違反にあたると解釈することも可能である。そして、これにより不法行為責任が成立すると思われることも十分に可能である^{38) 39)}。

不法行為の認定に際して、例えば、長時間労働などの過重労働が常態化している状況において、現在、労働者個人に対して具体的な危険が差し迫っていなくても、保護利益の重大性から、過労死・うつ病などの深刻な結果発生の抽象的危険が存在しているときには、具体的な危険の結果発生について、予見し、認識して必要な措置（監視による是正・内部統制システムの構築など）を講じ

37) 天野晋介「会社法429条と取締役の労働法遵守体制構築義務」季労253号165頁（2016）。

38) 高橋・前掲5）178巻15頁。

39) 監視義務違反（内部統制システム構築義務違反を含む）が、第三者に対する不法行為責任の根拠となりうるかについて、高橋・前掲5）178巻16頁。

36) 松田二郎『会社法概論』227頁（岩波書店、1968）及び前掲14）41頁参照。

る義務を措定しうる。特に取締役は、会社を実質的に運営するものであり、業務執行において、かかる予見義務が課せられている⁴⁰⁾と考えられる。

このように考えると、監視義務違反や内部統制システム構築義務違反の事案においても、不法行為特則説の立場から429条1項の適用を肯定することは十分に可能である。監視義務違反や内部統制システム構築義務違反の事案以外の場合との整合性の観点も加味すると、これらの場合にも、多数意見ではなく不法行為特則説にたつことが妥当であると考ええる。

2) 安全配慮義務履行体制のあるべきかたち

安全配慮義務履行体制については、その内容も問題となる。安全配慮義務は手段債務であり、その具体的内容については「労働者の職種、労務内容、労務提供場所等具体的状況によって異なる」⁴¹⁾とされている。ただし、少なくとも使用者を規制する強行法規である労働基準法、および労働安全衛生法などに定められた事項については、職種に応じた具体的な安全基準と法令遵守体制を柱とすべきである。そして、現時点における裁判例からみても、長時間労働を抑制すべきであることは明らかであり、使用者の義務内容として確立されている。そうすると取締役として、長時間労働を抑制、是正できる体制の構築も、安全配慮義務履行体制の中に取込むことが求められることになる⁴²⁾。

3. 軽過失免責および第三者保護との関係

429条1項は、主観的要件として、取締役の悪意または重過失が要求されていて、軽過失は除外されている。不法行為特則説は、429条1項によって民法709条の適用が排除され、取締役の軽過失が免責されると考えると、第三者保護との関係で、このような結論が妥当であるかが問題となりうる。

不法行為特則説が軽過失を免責していることについて、429条1項を取締役の責任の軽減をはかる規定と解するのは、同条が第三者保護をその趣

旨としていることに反すると多数意見から批判されている。また、被用者は軽過失でも免責されないで、衡平を欠くという批判⁴³⁾もある。このような批判に対して、松田裁判官は、大企業における取締役の業務の煩雑性から、責任軽減の必要性を述べておられるが、現時点において、この論拠については、肯首し難いことはすでに述べている。しかし、多数意見による批判も当を失していると思われる。その理由は次の通りである。

そもそも、多数意見にもとづいてなされた多くの裁判例では、重過失と軽過失の区別については、殆ど触れられていない（事例④（中の島事件）では、適正な労働条件を確保すべき注意義務に違反したことについて、「重過失とまでは言えないが」として過失としているが、その理由は不明である）。軽過失の場合もあり得るにかかわらず、任務懈怠を認定すれば、悪意、重過失を認定したことになると考えられているようにみえる。

また、繰り返し述べているように、今回検討した安全配慮義務違反に関する裁判例をみた場合、責任追及の根拠となる事実、殆どが、取締役の対外的な業務執行における不法行為、および、不法行為と解釈することが可能な事実であった。それらを踏まえて、429条1項の法的性質について考えた場合、同条は、松田裁判官らの少数意見である不法行為の特則として、取締役の業務執行における第三者に対する悪意または重過失の不法行為についてのみ適用される規定であると解すべきである。

ただし、軽過失まで429条1項による救済の対象とすることには問題があり、大企業における取締役の業務の煩雑性という松田裁判官の挙げる理由とは別の理由で、軽過失免責を正当化することは可能である。すなわち、軽過失にまで責任範囲を拡大することは、取締役の業務執行の不当な委縮を招きかねないのみならず、安全配慮義務の履行について、必要以上の多大なコストを生じさせ

43) 他の被用者の業務上の軽過失については、法人の不法行為と捉え（潮見・前掲41）309頁参照）、被用者個人の責任は、報償責任の考え方にもとづき免責することによって、取締役との衡平を保つことができると考える。

40) 潮見・前掲35）296頁参照。

41) 最三小判昭和59.4.10労判429号12頁（川義事件）。

42) 天野・前掲37）172頁。

ることになりかねないからである。

また、取締役の軽過失による責任が免責されると解しても、第三者の保護は会社の責任によってはかることができる。安全配慮義務違反の軽過失は、概ね使用者の不法行為として扱われている。たとえ使用者の責任とならないものであっても、350条によって救済することができる。また、軽微な被害については、労働基準監督機関による行政指導、労災保険による補償などにより、裁判となる前に第三者の救済がはかられていることが大半である。とはいえ、安全配慮義務に関して言えば、現在の、社会状況、企業活動の在り方などから、多数意見のいう政策的理由としての「第三者保護」の目的性には、改めて着目すべきである。今回の裁判例からも、また、昨今報道されている過重労働の実態からみても、それらを起因とした安全配慮義務違反事件が後を絶たない状況を是正し、抑止していくためにも、「第三者保護」の理念は、安全配慮義務違反に関する429条1項の解釈においては考慮する必要があるのではないかと考える。

前述のように、重過失の認定について個々の具体的事例によって判断されており、軽過失との線引きは現時点での運用状況からは必ずしも明らかでない。しかし、「第三者保護」という政策的理念も解釈の際の一要素であると考えた場合、重過失の認定をより積極的に行うことも妥当であり、また、そのことが正当化できるのではないかと考える。そうすることによって、第三者保護の実益が損なわれる可能性はより小さくなると考える。

第3節 結 語

安全配慮義務違反について、会社法429条1項により責任追及された裁判例、および、同条の議論の概要について検討してきた。

そして、本稿の結論は、安全配慮義務違反のよ

うな直接損害事例に関しては、昭和44年の最高裁大法廷判決における松田裁判官らの少数意見である不法行為特則説が、多数意見・通説よりも、理論構成が無理なく妥当性があるということである。

そう考える主要な理由は以下の点である。

a. そもそも、安全配慮義務違反のような直接損害事例において、第三者に対する加害が、なぜ会社に対する「任務懈怠」となるのかという問題について、今日まで、多数意見の立場からの的確な説明がなされていない。

任務懈怠というのは、取締役と対会社の内部的な問題であって、この内部関係において問題とされる要件が、何故に対第三者責任という外部関係の問題としての要件となるのか。対内的関係の要件と対外的関係の要件は、別個に考えるべきものであって、前者の要件として、後者の要件を当て嵌めようとするべきではない。

b. 安全配慮義務違反に対する取締役の責任追及において、429条1項は、悪意または重過失の不法行為による業務執行のみを対象とし、軽過失の業務執行については、350条により救済するという考えにたつべきであり、また、このような組合せによれば「第三者保護」の点からも問題はないと考える。また、第三者にとって、本来守られるべき法益についても実質的に損なわれることはない。

少数意見からみた場合、429条1項は一般不法行為責任の特則規定であり、その存在意義は大きいものではないとも考えられる。しかし、経済社会における株式会社の取締役の役割、影響力の大きさを考えたとき、業務の執行過程において、取締役の悪意・重過失の不法行為によって、第三者（労働者）にもたらされた損害について、それに対する適正な責任を明確にするためにも、会社法に規定された意味は、決して小さなものではない。