

新入社員の過労死に関して、直接労働時間管理をしていない代表取締役らの責任が認められた事案

大庄ほか事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は「労働法実務 Q&A800 問（共著・労務行政研究所編）」など。

大阪高裁平成23年5月25日判決(労判1033号24頁)

京都地裁平成22年5月25日判決(労判1011号35頁)

本判決は、新入社員Aが急性心機能不全により死亡したのは長時間労働が原因であるとして、Aの両親が、Y1社とともにY1社の取締役であるY2ら4名に対して損害賠償を請求した事案の控訴審判決である。1審同様、社員の過労死について、直接労働時間を管理する立場にない取締役らに、連帯して8,000万円近い賠償責任を認めており、注目された判決である（なお、本判決は、現在、最高裁に上告・上告受理申立がなされている）。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側 訴えたのは、Aの両親（以下、両名をまとめて「Xら」という）である。

(2) 訴えられた側 訴えられたのは、Aの雇用主であり全国に900店舗を有する東証一部上場企業のY1社、Y1社の代表取締役であるY2、専務取締役店舗本部長兼第4支社長であるY3、常務取締役第1支社長であるY4、および常務取締役管理本部長であるY5である。

2) Xの請求の根拠

<Y1社に対して>

Y1社は、Aを過重な長時間労働に従事させ過労死させたことから、安全配慮義務違反があり、損害賠償義務がある。

<Y2ら取締役に対して>

Y2らは、取締役として、長時間労働により社員の健康障害が生じないように措置すべき善管注意義務を負うにもかかわらず懈怠したため、不法行為または会社法429条1項に基づき損害賠償義務がある。

3) 事実関係の概要（裁判で認定された事実関係）

Aは、平成19年4月にY1社に入社し、大衆割烹店で調理関係の業務に従事していた。

Aが所属したB店では、勤務時間、休憩時間を定めるワークスケジュールは、月80時間の時間外労働を組み込んで作成されており、Aは時間外労働が100時間を超える、あるいはそれに近い恒常的な長時間労働となっていた。Y1社の給与体系では、月80時間分の時間外労働手当が組み込まれており、時間外労働が80時間に満たない場合は不足分が控除されていた。B店の36協定は、特別の事情がある場合には、月100時間、回数6回、1年750時間を限度として延長することができることとなっていた。

Aは、入社4カ月後の8月11日、自宅で急性左心機能不全により死亡した。

2. 1審判決

1審は、前述のような事実関係を前提に、Aが長時間労働に従事していたことから、Aの死亡に業務起因性を認めた上で、Y1社およびY2らの責任について以下のように判断した。

○Y1社の責任について

Y1社では、給与に月80時間の時間外労働を前提として組み込み、36協定においては1カ月100時間、6カ月を限度とする時間外労働を許容し、1カ月300時間を超える長時間労働が常態化していたにもかかわらず、何ら対策をとっておらず、Y1社は、Aの生命、

健康を損なうことがないように配慮する義務を怠ったことからY1社には不法行為責任が認められる。

○Y2らの責任について

Y2らは、労働者の生命・健康を損なうことがないように体制を構築すべき義務を負っているにもかかわらず、また、労働時間が過重にならないような体制をとらず、不合理な体制の下で労働者が就労していることを十分に認識し得たから、Y2らには、悪意または重過失による任務懈怠があり、会社法429条1項の責任が認められる（ただし、不法行為責任については、直接Aの労働時間を管理する立場になかったとして否定した）。

3. 本判決の要旨

本判決も、1審判決を肯定した上で、以下のよう
に付加してY1社およびY2らの責任を認めた（本判決は、Y2らの不法行為責任も認めた）。

○Y1社の責任について

Y1社の安全配慮義務違反の内容としては、「給与体系や36協定の状況のみを取り上げているものではなく」、Y1社において「現実には全社的かつ恒常的に存在していた社員の長時間労働について、これを抑制する措置がとられていなかったこと」が安全配慮義務

違反である。また、Y1社は、労災の認定基準である「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準について」（平成13年12月12日基発第1063号、以下、認定基準という）を考慮に入れて社員の長時間労働抑制措置を取ることが要請されており、現実には社員が長時間労働を行っていることを認識し、あるいは容易に認識可能であったにもかかわらず、適切な措置をとらないことによって災害が発生すれば、安全配慮義務に違反したと評価されることは当然である。⁽¹⁾

○Y2らの責任について

「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項の責任を負う⁽²⁾。」Y2らが、「現実には従業員の多数が長時間労働に従事していることを認識していたかあるいは極めて容易に認識し得たにもかかわらず」、Y1社に「これを放置させ正させるための措置を取らせていなかった」ことが善管注意義務違反⁽³⁾であり、また、不法行為責任についても同様であるとして、Y2らの不法行為責任も認めた。

ワンポイント解説

1. 労災の認定基準と長時間労働抑制措置

認定基準は、脳・虚血性心疾患等の発症前1カ月間におおむね100時間または2ないし6カ月間にわたりおおむね80時間を超える場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとしている。本判決は、認定基準は因果関係を判断するにあたり経験則として重視できるとして、Aの疾患の発症原因は不詳であるとしながらも、認定基準を根拠にAの死亡に業務起因性を認めた。その上で、上記下線(1)のように、認定基準を重視してY1社の安全配慮義務違反を認定した。医学的には疾患の原因が解明されていなくとも、認定基準に基づいてこの様に判断される傾向にあることに企業としては注意すべきであり、認定基準を超えた長時間労働が生じな

いような抑制措置を講ずる必要があろう。

2. 会社の安全配慮義務と取締役の賠償責任

会社法は、株式会社における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会社が第三者に損害を与えた場合には、当該取締役に第三者に対する賠償責任を認めている（会社法429条1項）。本判決は、この取締役の責任と会社の安全配慮義務との関係について上記下線(2)のように述べ、上記下線(3)のように、個々の社員の労働時間を直接把握・管理する立場にない取締役にについても社員の長時間労働に関し、その法的責任を認めた。今後は、まずは社員の長時間労働抑制措置を十分に講じた上で、いかに有効に労働力を活用するかが、取締役ら経営陣にとっての重要な課題であろう。