

違法解雇と代表取締役の責任

I 式国語教育研究所代表取締役事件（東京地判平25・9・20労経速2197号16頁）

■事実

1 訴外A社は、学習教室の経営、教育教材及び教具等の製造販売等を目的とする株式会社である。X1（原告）は、A社営業本部長であり、X2（原告）は、同社において教材の企画開発等を行っていた。Y（被告）は、本件解雇当時、A社代表取締役であった。

2 平成22年2月25日、会議が開催されたが、X1は顧客の通夜があったためYの了承なく同会議を欠席した。3月1日には、Yを訪ねるようにいわれたが、取引先幼稚園に行く必要があったため訪ねず、5日にYから、X1のA社に対する背信行為が判明したため、懲戒解雇事由ともなるなどと述べられ、8日にYを訪ねるようにといわれた。そこで、X1は面談場所の変更等を求め、17日になって、X1はYらと面談したところ、6通の始末書への署名を求められた。面談終了後、Yは17日付け解雇予告確認通知書を、X1に郵送し、解雇を通知した（以下、「本件解雇」という）。他方、X2に対しては、平成22年5月7日付け書面により、NPO法人への転籍の打診の撤回、A社事務所等への立ち入り禁止及び顧問料支払いの拒否等を通知した。

3 その後、Xらは東京地裁に仮処分命令申立を行い、仮処分決定が確定し、一部債権を取り立てたものの、A社が仮処分決定に従わなかったためYに対し、会社法429条1項又は民法709条に基づき損害賠償を求めた。

■判旨

（請求棄却）

1 「本件解雇は、客観的に合理的な理由がないにもかかわらず行われたものであり、労

働契約法16条に反し、解雇権を濫用するものとして無効である。」

2 「Yは、本件解雇当時、A社の代表取締役として、同社に対して善管注意義務を負っていたが、その中には労働法規を含む各法令を遵守する義務も含まれると解されるどころ、…本件解雇は無効であるため、Yは、客観的には上記義務に違反しているといえる。もっとも、Yは特段労働法規に通じていたわけではなく、本件解雇が無効であることを知りながら、故意に本件解雇を行うこととしたとまではいうことができない。…Yが、X1に対し、Yにおいて解雇に足ると考えた事由を記載した始末書への署名を求め、これを得た後に本件解雇の通知を発している事実を踏まえると、Yとしては取り得る手段をとったと認識していたのも無理からぬところであり、弁護士等に相談をしなかったことを考慮に入れてもなお、A社が本件解雇を行ったことが、Yの重過失に基づくものであるとまで評価することは困難である。」

3 「本件解雇について、Y自身が不法行為責任を負うかであるが、本件解雇はあくまでもYとは別に法人格を有するA社が行ったものであり、Y自身のX1に対する不法行為を観念することはできない。」

■解説

1 本判決は、本件解雇等が無効であることを前提としつつも（判旨1）、本件解雇について代表取締役の対第三者責任（会社法429条1項）及び不法行為責任を否定した〔判旨2・3〕。近時、労働事件において会社役員・

個人の責任が追及されている事案が増えており、本件もその1つといえよう。

2 取締役の対第三者責任は、悪意又は重過失により会社に対する任務懈怠によって第三者に損害を与えた場合に認められる。そこでまず、取締役は会社に対して労働法令遵守義務を負うかが問題となる。この点については、賃金の不払いが問題となった昭和観光事件（大阪地判平21・1・15労判979号16頁）、過労死における使用者の安全配慮義務が問題となった大庄事件（大阪高判平23・5・25労判1033号24頁）等が類似の判断をしている。また取締役の対会社責任が問題となった事例であるが、野村証券損失補填事件（最判平12・7・7民集54巻6頁1767頁）は取締役の法令遵守義務につき「商法その他の法令中の、会社を名あて人とし、会社がその業務を行うに際して遵守すべきすべての規定もこれに含まれる」としており、労働法規違反は会社に対する任務懈怠を構成しよう。したがって、本判決の一般論は従前の裁判例と一致するものとなっている。ただ、本判決は任務懈怠につき重過失はないと判示し、結果的に責任を否定している。確かに、労働法令を遵守すべきであるとはいいつつも、法律の専門家ではない代表取締役にとって、本件解雇について労働法16条に違反するか否かの判断は容易ではない。しかし、一般に会社法の判例学説では、取締役の法令違反について厳格な判断がなされており、本件のように、解雇が違法となるかどうかの検討もほとんどしないまま解雇した場合に重過失がないとまでいえるのかはやや疑問の余地がある。

3 次に、違法解雇における代表取締役個人の不法行為責任についてであるが、通常、権利濫用に当たる解雇は、それだけでは不法行為とされず、故意・過失等の不法行為の成立要件を吟味した上で結論が出される。そして、通常期待される方法であれば懲戒解雇事由がないことを知ることもできたにもかかわらず、杜撰な調査等により非違事実を誤認した場合（静岡第一テレビ事件（静岡地判平17・1・18労判893号135頁））や、通常払うべき法令調査等を尽くしていれば解雇は許されな

いものであることを認識することができたにもかかわらず、解雇回避のための手段等を検討することなく解雇した場合（三枝商事事件（東京地判平23・11・25労判1045号439頁））に過失が認められてきた。そうすると、少なくとも従来の裁判例の一般的枠組みに照らして、本件では、通常払うべき解雇事由の調査等や本件解雇の違法性についてほとんど検討がなされないまま解雇しているという点からすると、使用者の過失による不法行為が成立する可能性があったのではないかと思われる。

4 しかし、その一方で、本件では使用者の不法行為ではなく、代表取締役個人の不法行為が問題とされており、使用者の不法行為は成立し得たかもしれないが、使用者と別人格である代表取締役個人の責任は発生しないという前提の下、3で述べたような検討をしなかったとも考えられる。確かに、違法解雇について代表取締役等の個人責任を認めるべきではないとの立場もある。しかし、代表取締役は、労働契約上の使用者を代表して、その権限を行使する場合、使用者が負う契約上の義務の趣旨に沿ってその権限を行使する不法行為法上の注意義務を負うと考えられていること、機関の行為は、法人の行為を形成する一面と、機関個人の行為たる一面との二面性を持ち、機関個人の責任を生ずると考えられていること、また、従来の裁判例においてもタイカン事件（東京地判平15・12・19労判873号73頁）がこれを肯定していることに鑑みれば、会社と別人格であることのみをもって責任を否定した点は、妥当とはいえない。

<参考文献>

小西國友『解雇と労働契約の終了』（有斐閣、1995年）、荒木尚志他『詳説労働契約法（第2版）』（弘文堂、2014年）、森泉章『新・法人法入門』（有斐閣、2004年）、拙稿「取締役の労働者に対する損害賠償責任」労働法律旬報1737号（2011年）6頁

（小樽商科大学准教授 南健悟）