

取締役の労働者に対する損害賠償責任

—取締役の対第三者責任規定の適用範囲

南 健悟

小樽商科大学商学部企業法学科准教授

一 序論

労働者が損害を被った際、その使用者に対して損害賠償責任を追及することが多い。たとえば、違法解雇の場合、セクハラ・パワハラ・職場内でのいじめ等の場合、労働災害の場合、また不当労働行為により労働者ないし労働組合に損害が生じた場合等には、労働者は使用者に対して債務不履行（民法四一五条）ないし不法行為（民法七〇九条ないし七一五条）にもとづいて損害賠償請求することになる。

しかし、とくに近時、使用者たる会社に対する債務不履行ないし不法行為にもとづく損害賠償請求のほかに、使用者の取締役に対する損害賠償請求も散見される。もちろん、当該取締役等が労働者に対してセクハラを行なうなどのような場合には、不法行為者として損害賠償責任が追及されることは珍しくない。しかしながら、本稿が扱う取締役の労働者に対する責任は、そうではない。たとえば、近時、会社が違法解雇をした場合、賃金未払いの場合、労働災害に

よって労働者に損害が生じた場合等で使用者たる会社だけではなく取締役に対しても会社法四二九条一項（平成一七年改正前商法二六六条ノ三第一項）にもとづき責任を追及するという事例が見られる。本稿は、過去の裁判例において取締役の労働者に対する損害賠償責任が追及された事案を検討し、その傾向と問題点について考察するものである。

二 取締役の対第三者責任の意義

そこです、取締役の労働者に対する損害賠償責任について検討する前に、そもそも会社法四二九条一項がいかなる規定であるのか確認しておくことが必要であろう。

会社法四二九条一項は「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、これによつて第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。」と規定する。本条は会社法（旧商法）下において多数の適用事例が存在する重要な規定である。しかしながら、その要件が抽象的な内容であるがゆえに、

古くからその解釈について判例・学説上の評価が分かれている。本条は従来から小規模な会社が倒産した場合に、会社債権者が取締役の責任を追及するために用いられることも多く、「地獄の地蔵」と評されることもある。

本条は、役員等が、①その職務を行なうについて（任務懈怠）、②悪意または重大な過失があり（悪意または重過失の存在）、③これによつて（因果関係）、④第三者に損害が発生した場合に（損害の発生）、第三者に対して損害賠償責任を負うとする。

学説上は、法的性質論に始まり、それぞれの要件について以下のような争いがある。第一に、不法行為特則説である。これは後掲最高裁の松田二郎判事による少数意見の立場である。この立場は、業務執行の機関にある者が内容の煩瑣な職務を迅速かつ多量に行なわなければならない場合、何人と雖も避け難いほどの軽過失についてまで、その者に責任を負わせることは、その職に堪えないことになるため、法は取締役の責任を軽減したものとす。そして、民法七〇九条における不法行為と同様、悪意または重過失は第三者に対する加害行為について必要とし、それによつて生じた第三者の損害（直接損害）について責任を負うとする。

第二に、法定責任説である。これは後掲最高裁の多数意見の立場でもある。この立場は、本条は不法行為法と要件を異にして定められたものであり、第三者保護のための特別の法定責

	不法行為特則説	法定責任説	
職務を行うについて	第三者に対する加害	会社に対する任務懈怠	
悪意・重過失の対象	加害行為	任務懈怠	
損害の範囲	直接損害	間接損害	間接損害・直接損害

任を定めたものであるとする。この立場は、悪意または重過失は会社に対する任務懈怠について必要とする。ただ、その損害の範囲については法定責任説のなかでも分かれており、一つは、本条は債権者代位権の特則であるとして、会社に対する任務懈怠によって一次的に会社に損害が生じ、その結果、二次的に第三者に対して損害が生じた場合のよ

うな間接損害の事例について限定される立場（間接損害限定説^④）と、会社に損害が生じなくとも直接第三者が損害を被った場合についても認められるとする立場（両損害包含説——通説）とに分かれる。なお、両損害包含説における直接損害の場合の会社に対する任務懈怠をどのように捉えるのかは議論の対象となっており、会社の社会的信用を傷つけるということが会社に対する任務懈怠と考える立場や、会社債権者の損害拡大を阻止するため取締役には債権可能性・倒産処理等を検討すべき義務が課され、その任務懈怠が問題となる立場がある^⑤。

このような争いのなか、最大判昭和四四年一月二六日民集二三卷一一号二一五〇頁は「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、取締役において悪意または重大な過失により右義務〔善管注意義務及び忠実義務——筆者註〕に違反し、これによって第三者に損害を被らせたときは、取締役の任務懈怠の行為と第三者の損害との間に相当の因果関係があるかぎり、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であると、直接第三者が損害を被った場合であるとを問うことなく、当該取締役が直接に第三者に対し損害賠償の責に任ずべきことを規定したのである。」と判示した。最高裁の多数意見は、本条は第三者保護のために法が特別に定めた責任であり、会社に対する善管注意義務・忠実義務に違反した結果（会社に対する任務懈怠によって）、第三者に直接、間接に生じた損害（両損害包含説）を賠償することになるとした。結局、取締役が会社に対する任務を悪意または重過失によって懈怠したことによって、第三者に対して損害を生じさせた場合には、広く責任が認められることとなった。

前述したように、従来は小規模な会社が倒産

した場合に、会社債権者が取締役に對して個人責任を追及するのが典型的な利用方法とされてきた。しかし、とくに近時、資力のある会社や倒産していない会社の事例以外でも利用されるようになり、従来の典型例よりも広い事案で用いられている^⑥。

ところで、そもそも労働者は、会社法四二九条一項の定める「第三者」に該当するのか。もし、該当しないと考えられれば、本条にもとづく損害賠償責任を追及することはできない。しかしながら、この点については、基本的に、ここにいる第三者とは、会社および本条により責任を負う取締役以外の者という程度とされており、労働者は排除されていない。従来の学説においても、従業員が社内預金などをなして会社債権者となっている場合、すでに就労した分に対する賃金請求権等を有している場合も本条にいう第三者として認められると考えられている^⑦。

以下では、従来の裁判例における取締役に對する労働者に対する損害賠償責任を検証する。

取締役の労働者に対する損害賠償責任の範囲

1 裁判例の傾向

では、従来の裁判例において、どのような形で取締役に對して損害賠償責任を負う

のか。そこで、裁判例を以下のように類型分けしたうえで（各事件の事実と判旨については「裁判例一覧」後掲一八頁参照）、検討する。

類型分けした項目と事件名は、以下のとおりである（以下それぞれの事件は事件番号にて表記する）。

- ① 会社の労働法違反行為
 - ・昭和観光事件 (1)
 - ・ヒノヤタクシー事件 (2)
 - ・大和交通（損害賠償）事件 (3)
 - ・東豊観光事件 (4)
- ② 会社の安全配慮義務違反（会社の労災民訴を含む）の事例
 - ・滋賀・知的障害者虐待事件 (5)
 - ・南大阪マイホームサービス（急性心臓死損害賠償）事件 (6)
 - ・茨城セクハラ（段ボール加工会社）事件 (7)
 - ・おかざき事件 (8)
 - ・名神タクシーほか事件 (9)
 - ・大庄ほか事件 (10)
- ③ 取締役の詐欺行為の事案
 - ・浅井運送（損害賠償請求）事件 (12)
- ④ 解雇の事案
 - ・損害賠償請求（英語教室運営会社）事件 (11)
- ⑤ 取締役の経営の失敗の事案
 - ・布施自動車教習所事件 (13)
 - ・アキ企画事件 (14)
 - ・リンガラマ・エグゼクティブ・ラングエー
ジ・サービス事件 (15)

・J.T. 乳業事件 (16)

2 会社法四二九条一項に対する誤解？

これらの裁判例を見るに、前記通説および判例が示した会社法四二九条一項における取締役の対第三者責任規定の解釈とは異なる立場を採用している判決があることが指摘できよう。本条は文言が民法七一五条一項に類するため、取締役が職務を行なうについて第三者に対して不法行為を行なった場合の規定であるかのように述べるものがある（(4)(5)(6)判決）。会社の安全配慮義務違反にともなう責任が問題となった(5)(6)判決は、労働者に対する取締役の安全配慮義務を肯定したうえで、当該義務違反を理由に旧商法二六六条ノ三第一項の責任を肯定した。また、(6)判決については不法行為にもとづく損害賠償責任も肯定している。しかし、そもそも労働者に対する安全配慮義務はあくまで「使用者」の労働者に対する義務であって、その義務主体は取締役ではない。にもかかわらず、取締役は労働者に対して安全配慮義務を負うとの構成は問題があるように思われる。また、旧商法二六六条ノ三第一項はあくまで「会社に対する任務」を懈怠した場合に責任が認められるのであるとするのが通説および判例の立場であるから、たとえ、取締役が労働者に対して安全配慮義務を負うとしたとしても、理論的にいえば、当該義務は労働者に対するものであり、当該義務違反は会社に対する義務違反を構成し

ない。そうすると、これらの判決は、同条の解釈について通説および判例とは異なる立場、すなわち同最高裁判例の少数意見（直接損害限定説）の立場に近いと思われる。これらの判決と同様に、(4)判決も、Y₂の行為は不当労働行為を構成し、不法行為であると認定され、Y₂の不法行為によりY₁も旧商法二六一条三項、七八条二項、旧民法四四四条にもとづく損害賠償責任を負うとされているにもかかわらず、Y₂の責任は旧商法二六六条ノ三第一項にもとづく責任として認定されており、会社法四二九条一項の解釈が前記最高裁判例と異なっているようにも思われる。少なくとも、会社に対する任務懈怠が具体的に何であるのか、認定していない点で問題があるろう。

しかし、結局、会社の安全配慮義務違反による取締役の労働者に対する責任を考えるうえで、同様の他の判決で示されているように、会社（使用者）の労働者に対する安全配慮義務を認定したうえで、代表取締役は会社をして労働者の安全を配慮させる義務を負うとして、それに違反したことを理由に同条の責任を肯定することはできよう（(7)(8)(9)(10)判決）。つまり、このようなパターンは取締役の労働者に対する安全配慮義務を認めるのではなく、会社に対して取締役は労働者の安全を配慮させる義務を負っていることと認定するものである。もし、会社法四二九条一項に関する通説および判例に従うのであれば、後者の認定手法のほうが適当である

と考えられる。

3 会社の労働法違反の事例

次に、会社の労働法（労働基準法、労働組合法等）違反行為があった場合について検討する。会社が何らかの労働法違反行為をした場合に、会社法四二九条一項にもとづく労働者の取締役に対する損害賠償請求が認められるだろうか。通説および判例の考えに沿って、要件ごとに検討する。

はじめに、もつとも重要な点だが、会社の労働者に対する割増賃金の未払いや組合および組合員に対する不当労働行為が、取締役の会社に対する任務懈怠と言えののだろうかという点である。この点、会社法四二三条の取締役の対会社責任に関する議論において、取締役が法令違反行為をしたり、会社をして法令違反行為をさせ、会社に損害を生じさせた場合に、取締役の「会社」に対する損害賠償責任が生じるかという問題がある。従来、旧商法二六六条一項においては、現在の会社法四二三条一項と異なり、取締役の責任について一号から五号にわたり規定されていた。そして、その五号は「法令又ハ定款ニ違反スル行為ヲ為シタルトキ」と規定され、取締役が法令違反行為をした場合や取締役が会社をして法令違反行為をさせたような場合について、取締役は本号にもとづく責任を負うのかという形で議論がなされてきた。学説においては、ありとあらゆる法令について、取締役が違

反したことを理由に、会社に対して損害賠償しななければならないというのでは厳格にすぎることから、その法令の範囲を限定する立場が有力に唱えられた（限定説）。そして、限定の範囲については、会社の財産の健全性を確保することを直接または間接の目的とする法令とする見解や、会社や株主の利益を保護することを意図して立法された規定や公の秩序に関する法規定については、同号の法令に含まれると解するが、それ以外の法令については「法令」には含まれないと解する見解が唱えられた。しかし、その一方で、法令の範囲に限定しないとす非限定説も存在した。そして、この問題について、野村證券損失補填事件（最二小判平一二・七・七民集五四巻六号一七六七頁）は「商法二六六条（会社法四二三条一項——筆者註）は……法令に違反する行為をした取締役はそれによつて会社の被った損害を賠償する責めに任じる旨を定めるものであるところ、取締役を名あて人とし、取締役の受任者としての義務を一般的に定める商法二五四条三項（会社法三三〇条——筆者註）（民法六四四條）、商法二五四条ノ三（会社法三五五條——筆者註）の規定及びこれを具体化する形で取締役がその職務遂行に際して遵守すべき義務を個別的に定める規定が、本規定にいう『法令』に含まれることは明らかであるが、さらに、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をこれに含

まれるものと解するのが相当である。」と述べ、非限定説を採用することを明示した。また、会社法下においては、会社法四二三条一項は「その任務を怠ったとき」と表現が変わり任務懈怠として統一化されているということにかんがみれば、限定説を採用することは難しいと思われる。そうすると、労働基準法の賃金に関する規定や労働組合法の不当労働行為に関する規定の名あて人が、「使用者」となっており、これはすなわち会社であるから、もし会社をして労働法（労基法、労組法等）違反行為をさせた場合には、取締役は会社に対する任務を懈怠したと解することになる。したがって、取締役は会社に対する法令遵守義務に反して、会社をして労基法ないし労組法違反行為をさせたことが取締役の会社に対する任務懈怠と考え、それによつて生じた労働者の損害を賠償する責任が発生すると考えられる。

そして、会社の違法行為により取締役が対会社責任を負うというような事案に関しては、取締役の責任を主張する会社側（株主）は、会社が法令違反行為をしたという事実を主張立証すれば、取締役の任務懈怠が認定されるとし、取締役が帰責事由（過失）がないことを主張立証する必要があるとする立場（二元説）が有力である。このような立場に与するならば、取締役の対第三者責任においても、第三者（労働者）は会社の行為が法令違反（労基法違反、労組法違反等）を構成すると主張立証すれば、取締役

の会社に対する任務懈怠が認定されることになる。しかし、取締役の対会社責任は過失責任であるところ、対第三者責任は少なくとも重過失が要求されている。重過失の内容が、著しく注意を欠いたために、会社の行為が法令違反であると認識すべきであったにもかかわらず、それを認識することができなかったというものであるとするならば、たとえ対会社責任の議論における二元説を採用したとしても、結局は、労働者は当該行為が法令違反があると主張立証するだけでは足りず、さらに取締役が著しく注意を欠いたために、会社の行為が法令違反であると認識すべきであったにもかかわらず、それを認識することができなかったということをも主張立証しなければならぬことになる。

前記二元説を前提とするならば、法令違反行為「任務懈怠」+過失(帰責事由)ということになるから、特段の事情があった場合には、「悪意又は重過失」という帰責事由がないと判断される構造となる。そうすると、本判決で述べられている一般論については、あくまで前記特段の事情があった場合には、「任務懈怠」が否定されるのではなく、「悪意又は重過失」が否定されることを考えることになる。そして、本判決においては、取締役は職務手当外の時間外手当の支払いがあり、給与規定の周知がなされていないことを認識し、かりに認識していなかったとしても、周知されているかどうかにつき注意を払うことが求められているということ、また労働基準監督署による調査では割増賃金の支払い漏れについて指摘されていなかったとしても、給与規定の周知がなされていないことは指摘されているとして、労基法三七条に違反しないことを認識しなかったことはやむをえないとはいえないとした。つまり、本判決は「時間外手当の支払いという事実・給与規定の周知不足」割増賃金支払義務の発生→割増賃金未払い→労基法三七条違反」という論理関係のもと、労基法三七条違反を肯定しており、その法令違反についての認識につき重大な過失があったと考えられる。また、他の取締役および監査役については、未払い割増賃金の支払いをさせる機会があったにもかかわらず、そのことを検討せず、是正しなかったことにつき重過失があったとす

る点も首肯できる。ただ、そもそも本件ではすでに別訴で割増賃金の支払い命令が出ているにもかかわらず、いまだに支払っていない点で悪意または重過失による任務懈怠も充分、肯定できたとも思われる。

一方、(3)判決においては、たしかに、会社の不当労働行為が認定されているものの、取締役は悪意または重過失がないとして責任が否定されている。以上を前提とすると、(3)判決においては「不当労働行為になるとの認識を欠いたこと」に重過失がなかったか」が問題となる。同判決によれば「会社の対カイナラ労組との労使関係に関する会社としての基本方針から適法なものとの認識の下に行われたもの」とされており、不当労働行為には該当するものの、適法な行為であるとの認識があったとして、悪意または重過失を否定している。しかし、前述したように、取締役につき本件の一連の行為が不当労働行為に当たるか認識すべきであったか否かを審査しなければならなかったと思われる。そうすると、(3)判決がとくに理由を明示することなく「会社としての基本方針から適法なものとの認識の下に行われた」とだけ述べて、悪意または重過失がなかったと判示したことは疑問が残る。一般的に、会社の法令違反行為における取締役の責任において、責任が否定される一つの例として、当該行為が関係当局や法律専門家に意見を徴し、当該行為が法令に違反しないとされていたような事情があるような場合が挙げられる。

まず、(1)判決においては、取締役および監査役は、会社に対する善管注意義務ないし忠実義務として、労基法上の割増賃金支払義務を負うとし、本件では労基法三七条に違反して割増賃金を支払わなかったから、任務懈怠が認められるとする。前記法令違反行為に係る取締役の責任に関する議論からすれば、労基法三七条違反行為「任務懈怠」として捉えているのは首肯できる。ただし、本判決は任務懈怠を否定する特段の事情として「倒産の危機にあり、割増賃金を支払うことが極めて困難な状況にあったなど」ということを示す。しかしながら、

しかし、本判決ではそのような内容の審査をせず、短絡的に責任を否定しているように思われる。また、もう一つの疑問として、本件では組合運動に対する介入を意図しているとする認定が見られるが、それとの関係について説明不足であるように思われる²⁰。

なお、(2)判決については、取締役の法令遵守義務違反が問題とされていない点に注意が必要である。(2)判決は、不当労働行為に直接関与した代表取締役らY₁、Y₄に対する監視義務違反が問題とされている。取締役は代表取締役および業務担当取締役が違法な行為をしないよう監視する義務を負っており、それに違反したとして責任が肯定されている。ただ、(2)判決で重要な点は、労務に関する協議に参加しており、監視義務違反というよりも実質的に不当労働行為に関与したと考えることもできたのではないか(なお、(1)判決も参照)。そうすると、会社法四二九条一項の問題とするよりは、不法行為にもとづく責任として考えるべきであったとも思われる。

また、(2)判決は、違法解雇が争われた事案である。本件では違法解雇とはいえないとされたが、違法解雇と認定された場合に、取締役の労働者に対する損害賠償責任はどうなるのだろうか。前掲野村證券損失補填株主代表訴訟に従えば、取締役は会社に対して、労働者を違法に解雇させない義務を負っており、それに反して違法に解雇した場合には、責任が生じる可能性が

ある。この場合、そもそも「違法」性自体が規範的な内容であり、取締役の悪意または重過失を認定するに当たっては、単に「解雇」という事実状態に着目するのではなく、当該解雇が違法であるとの認識につき悪意または重過失があったか否かで判断されるべきものであると思われる²⁰。

4 会社の安全配慮義務違反の事案

次に、会社の安全配慮義務違反の事案について検討する。

使用者である会社は、労働者に対して労働契約上の付随義務として安全配慮義務を負うとされる。しかしながら、これはあくまで「使用者(会社)」の労働者に対する義務であって、「取締役」の労働者に対する義務ではない。したがって、2で述べたように、取締役の労働者に対する安全配慮義務を設定し、当該労働者に対する義務違反を理由に、会社法四二九条一項にもとづく責任を肯定した事案(5)(6)判決)は、①取締役の労働者に対する安全配慮義務を肯定した点、②会社法四二九条一項の責任を肯定した点に疑問が残る。

一方で、(7)(8)(9)(10)判決のように、取締役は会社に対し、会社をして労働者の健康(安全)に配慮させる義務を負うという形で構成することによって、従来の通説および判例の見解に沿う形で構成することも可能であろう。すなわち、取締役は直接に労働者に対して安全配慮義務を

負うという形ではなく、会社(使用者)を通じて安全配慮義務を履行するということになる。

では、会社の安全配慮義務違反が肯定された場合には、同時に会社法四二九条一項にもとづく責任が生じるのだろうか。この問題は、会社規模の大小により異なると思われる。会社の安全配慮義務違反により責任が肯定された事案を見ると、いずれも会社規模が小さいことが推測される。少なくとも、(6)(8)判決で問題となっているような小規模な会社においては、取締役が自ら率先して主たる業務に従事することが多く、会社の安全配慮義務の履行に際して、取締役(とりわけ代表取締役)が具体的な対処を行なうという職務を会社に負っていると考えれば、会社の安全配慮義務違反が肯定された場合、取締役の任務懈怠も肯定されるように思われる²⁰。ただし、悪意または重過失までも認定されるかは別問題であろう。会社の安全配慮義務違反の場合、会社の不法行為にもとづく損害賠償責任は過失によっても成立するが、それが同時に取締役の重過失までも認定できるかは別の問題だからである²⁰。しかしながら、従来の裁判例で取締役の責任が肯定されているのが小規模な会社であるということにかんがみれば、取締役は労働者の職場環境や労働条件について認識しうる地位にいたるために悪意または重過失が肯定される可能性は高まるのではないかと思われる。

他方、大規模な会社の事例においては、取締役が労働者の職場環境や労働条件について認識

しうる地位にあるか否かは微妙な場合が多いだろう。この点、(10)判決では大規模な会社の取締役の責任が肯定されている。同判決では、取締役は会社に対して労働者の健康配慮体制構築義務違反が問題とされた。労働者が健康・安全に働けるような社内体制に不備があったことを理由に責任を認めた。会社が労働者に対して安全配慮義務を負っているとするならば、当該義務を履行する手段の一つとして、社内体制の構築ということが重視されよう。大和銀行ニューヨーク支店株主代表訴訟判決(大阪地判平一二・九・二〇判例時報一七二一三頁)を筆頭に、取締役の内部統制システム構築義務が肯定されていることからすれば、取締役が会社に対して労働者の安全・健康に配慮するための体制を構築すべき義務というものも想定できる。従来の裁判例においても、労働事件ではないが取締役が社内体制構築義務違反を理由に第三者に対して責任を負うとされた事例もある。そうすると、取締役は取締役会の構成員として社内体制を構築すべき義務があり、当該義務に違反して第三者である労働者に損害を生じさせたような場合には任務懈怠が認められる可能性がある。しかし、ここでもたとえ任務懈怠が認められたとしても、それが悪意または重過失によるものであるかはやはり別問題である。社内体制に不備があることを認識していたにもかかわらず、それを是正していなかったような場合であれば、少なくとも重過失による任務懈怠が認め

られるかもしれない。同判決では、第一に、被告会社の三六協定によれば、一ヵ月一〇〇時間それを六ヵ月にわたって許容しており、この基準は厚生労働省の基準で定める業務と発症との関連性が強いと評価されるものであったということ、第二に、大企業においては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が不可能であるものの、基本給のなかに、時間外労働八〇時間分が含まれているような給与体系を採用し、取締役らが承認していたということから、一見して不合理な体制のなかで労働者が就労していることを認識しえたということにもとづき悪意または重過失による任務懈怠が肯定された。取締役にはどのような社内体制を構築するかは決定につき広範な裁量が認められるとされるものの、その判断基準は難しい。同判決では、厚生労働省の基準が存在したため、それを裁判所としては構築されるべき社内体制の基準として採用し、当該基準と比較して、不合理な体制であると判断していると思われる。最後に、(5)(7)判決のような事案では、そもそも会社法四二九条一項にもとづく責任を肯定するよりも、不法行為にもとづく損害賠償責任を追及するほうが取締役の主観的要件(悪意または重過失)の關係で主張立証が容易に思われるし、わざわざ会社に対する職場環境に配慮する義務という形で新たな義務を持ち出す意味があまりなかったように思われる。

5 放漫経営の事例

最後に放漫経営の事例について検討する。これらの裁判例は、前述した旧商法二六六条ノ三第一項の損害の範囲に関する問題においては「間接損害」の事例として位置づけられる。では、悪意または重過失によって善管注意義務・忠実義務に違反して、会社が労働者に対する債務を弁済することができなくなった場合(たとえば、会社が倒産した場合)の義務違反認定をどのように考えるか。この場合、単に会社が倒産してしまったからといって、ただちに取締役の行為が任務懈怠とは考えられない。取締役が経営者としての専門的知識を駆使して、会社のためによかれと思つて、そのような判断を下している場合に、その判断が、経済状況の変化等から、裏目に出たために会社に損害を与えたという場合もありうる。単に経営上の判断の失敗にまで、取締役の責任を課すと取締役の経営行動を萎縮させるおそれもありうる。そのため、義務違反の認定は、多くの学説はアメリカ法において発展した経営判断の原則を肯定し、行為当時の状況に照らし合理的な情報収集・調査・検討等が行なわれたか、および、その状況と取締役に要求される能力水準に照らし不合理な判断がなされなかったかを基準になされる。

この点、(13)(14)判決は、それぞれ取締役の任務懈怠により会社が倒産した結果、賃金が支払われなくなった事案について、責任を肯定し

た。しかしながら、前述したように、取締役が会社を倒産させてしまったような場合には、ただちに任務懈怠が認められるわけではなく、従来の対会社責任の事例のように、ある経営判断に至るまでの過程と判断内容を審査する必要がある。少なくとも、(13)判決については、とくに理由を示さずのまま、問題とされた経営判断を不合理なものであるとし、取締役の責任を認められた点に疑問が残る。また、(14)判決については、明示的な経営判断によつて会社が倒産してしまつた事案でないように読めるが、具体的な放漫経営の態様について示さずのまま、責任を肯定した点についても疑問がある。逆に、責任が否定された事案についても、同様の指摘ができよう。

他方、放漫経営の事例のうち、監督義務違反が問題となるような類型(16)判決)については、経営判断原則の適用はないとされており、その場合には、4で述べたように、社内で違法行為が発生しないようにするための措置(法令遵守体制)や、問題となる違法行為を発見した場合には是正する措置が要求され、それらの措置がとられていないような場合には、義務違反が肯定されることになる。

6 取締役の対第三者責任規定の適用範囲

以上、会社法四二九条一項に関する通説および判例に従いつつ、従来の裁判例を検討してきた。これらの裁判例を分析した結果、そもそも

旧商法二六六条ノ三第一項(会社法四二九条一項)の要件自体に混乱が見られる。本条は文言が民法七一五条一項に類するため、取締役が職務を行なうについて第三者に対して不法行為を行なつた場合の規定であるかのように述べるものがあるが(4)(5)(6)判決)、少なくとも通説および判例に従うかぎり、妥当といえない。しかしながら、通説および判例に従えば、悪意または重過失で会社に対する任務懈怠や損害との因果関係が認定されれば、旧商法二六六条ノ三第一項(会社法四二九条一項)にもとづく責任が広く認められる。そうすると、前記裁判例のうち会社の労働法違反の事案(賃金不払い、不当労働行為等の事案)は、取締役の会社に対する法令遵守義務(会社法三五五条)に違反したことをもつて、会社に対する任務懈怠が認められることになる。それ以外の事案についても、たとえば、安全配慮義務違反の事例については、会社に対して労働者の安全に配慮させる義務を取締役が負うと構成することで、会社に対する任務懈怠を肯定することができることになる。

しかし、これらの裁判例を検討すると二つの疑問が生じる。それは、第一に、取締役の行為が不法行為を構成する可能性があるにもかかわらず、不法行為ではなく会社法四二九条一項にもとづく責任を肯定する場合が多いこと、第二に、前述したように、本条は主として、倒産した小規模会社において会社債権者が自らの債権を確保するため取締役個人に対して責任を追及

する場合に用いられてきたが、労働事件においては、会社の資力を問題とすることなく、取締役個人の責任を追及する場合にも用いられているということである。

第一の疑問に関しては、たしかに、従来の裁判例においては、取締役が第三者に対してなした加害行為が実質的に第三者に対する不法行為の要件を満たすときには、会社に対する任務懈怠を構成するとも考えられているとの指摘がある。そして、時効期間の差異(不法行為の場合には三年の消滅時効にかかるが、会社法四二九条一項は一〇年の消滅時効にかかる)などからすれば、両方の責任が成立したほうが第三者保護に資するとの反論も考えられよう。

しかし、より重要なのは第二の疑問である。会社が労働者に対して賠償責任を果たすことができるなかで、会社法四二九条一項にもとづく責任を肯定することに疑問が残る。もちろん、この疑問に対しては、取締役の違法行為によつて第三者が直接に損害を受けた以上、会社の資力とは無関係に取締役に対する請求を認めてはいけない理由はなく、取締役の違法行為を抑止する機能も期待できるとする見解もある。しかし、前述したように、民法七〇九条にもとづく責任が実質上認められるような場合に、会社法四二九条一項にもとづく責任が認められてきたとの指摘に心がみれば、結局は、民法七〇九条にもとづく責任が認められれば充分ではなからうか。

そこで、会社の資力がある場合に、第三者は取締役に直接損害賠償請求できないようにするために、いかなる構成が考えられようか。学説においては、第一に、会社自体に請求し満足を受けることができる場合には、取締役は本条にもとづく損害賠償責任を負わない、すなわち本条の「損害」が第三者に発生したとはいえないとする見解⁽⁴⁾、第二に、会社が第三者に賠償をすれば会社に対し求償義務を負う、という条件付の損害賠償義務を負っていると解する見解⁽⁵⁾が提唱されてきた。しかし、第一の見解に対しては、不法行為においては、賠償義務の負担があればその弁済前にも損害の発生は認められることとの均衡を失うと思われる。また、第二の見解に対しては、解釈論を超えているようにも思われる。そうすると、これらの見解では会社法四二九条一項の適用範囲を画することが難しいように思われる。

ここで結論を先取りすれば、本条はあくまで間接損害の類型について取締役の責任を認めるとの立場（間接損害限定説）が適切であると考える。つまり、同条の適用範囲を取締役の任務懈怠によって会社に具体的損害が生じた結果、第三者に生じた損害の場合に限定し、取締役の対第三者責任の適用範囲を定める基準は、取締役の任務懈怠によって会社に具体的損害が発生したか否かとすべきである⁽⁶⁾。旧商法二六六条ノ三第一項においては「第三者ニ対シテモ亦」との文言があることを理由に間接損害限定説を採

用する見解もあつた⁽⁷⁾。しかし、この点については会社法四二九条一項では「亦」との文言が削除されたため、間接損害限定説を採用することはできないのではないかとこの疑問も生じる。それに対して、持分会社の業務執行有限責任社員に関して、同趣旨の会社法五九七条において、対第三者責任規定が用意されたが、立案担当者は同条文の解釈として間接損害についてのみ適用される旨述べていることからすると、必ずしも条文の文言が変更されたことを理由に否定的に解されないだろう。また、会社法五九七条との対比からしても、会社法四二九条一項についても間接損害の事案についてのみ適用されると解すべきではないか。もちろん、間接損害限定説に対しては、本条の適用範囲が狭くなりすぎるとの批判もある。しかしながら、前述したように、会社法四二九条一項による責任が認められてきたのが、第三者に対する不法行為も実質的に成立するような事案であるとの指摘にかんがみれば、別途会社法四二九条一項による責任を認める必然性はないと思われる⁽⁸⁾。

最後にもう一点、本稿の問題意識に則していえば、使用者である法人の種類によって、労働者の保護範囲が異なりうる可能性があるという疑問もある。本稿では、取締役の労働者に対する損害賠償責任を中心に取り上げたが、労働者は何も株式会社だけに雇われているわけではない。もし、判例および通説による解釈を採用するならば、株式会社の場合には、会社法四二九

条一項が存在するが、他方、前述したように、持分会社の業務執行有限責任社員の場合には、会社法五九七条は直接損害の事案については適用されず、株式会社と持分会社で差異が生じる。また、それ以外の社団法人や財団法人の場合については、一般社団法人法一一七条一項および一九八条にもとづいて法人役員の対第三者責任が認められるようになった。しかし、それ以外の法人については具体的な規定がないかぎり適用されないとすると、労働者が原告となる場合、労働者を使用する法人が異なるというだけで、保護される労働者と保護されない労働者が出てくるのでは、その均衡を失うように思われる。そうであるならば、一律に、不法行為にもとづく損害賠償責任が発生するか否かを検討すべきものと考えられる。

四 および代えて

本稿は、取締役の労働者に対する損害賠償責任について、従来の裁判例の傾向とその分析を通じて検討してきた。取締役の労働者に対する損害賠償責任は従来からあまり検討されることのなかった論点の一つであったと思われる。今後は、いかなる労働事件であるのか、きちんと類型を把握したうえで、取締役の対第三者責任規定の要件をきちんと検討する必要がある。従来の裁判例のなかには、同規定の要件自体の把握に混乱が見られる点もあり、単なる不法行

為の事案と見られるような場合でも、きちんと要件を検討することなく、会社法四二九条一項が適用されている様相が見られる。しかしながら、安易に取締役の責任を肯定するのではなく、本稿が論じたように、当然のことではあるが、きちんと要件を確認したうえで、責任の可否を検討すべきであろう。

昨今、会社の法令遵守が重視されているという点にかんがみれば、労働法コンプライアンスについても当然、重視されるべきものであろう。企業の社会的責任論との関係で見られるような労働者利益をどのように考慮すべきかとの問題は別としても、会社法上、取締役の責任論を通じて、労働法コンプライアンスについても今後検討すべき課題であるように思われる。

- (1) 本久洋一「違法解雇の効果」日本労働法学会編『講座二二世紀の労働法(第四卷)労働契約』(有斐閣、二〇〇〇年)二〇八頁以下。
- (2) たとえば、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最三小判昭五〇・二・二五民集二九卷二号一四三頁等。
- (3) たとえば、日産自動車事件・東京地判平二・五・一六労働関係民事裁判例集四一卷三号四〇八頁等。
- (4) たとえば、金沢セクハラ(解雇)事件・最二小判平一・七・一六労働判例七六七号一六頁等。
- (5) 以下、単に「旧商法」という。
- (6) 学説上の争いについては、久保欣哉「取締役

の第三者に対する責任の性質と範囲」北沢正啓編『商法の争点(第二版)』(有斐閣、一九八三年)一三八頁以下が詳しい。

(7) 上柳克郎ほか編『新版注釈会社法(六)株式会社の機関(二)』(有斐閣、一九八七年)三〇一頁(龍田節執筆)。

(8) ここにいう役員等とは、取締役、会計参与、監査役、執行役または会計監査人を指す(会社法四二三条一項括弧書き)。

(9) 松田二郎「取締役の第三者に対する責任―会社法改正についての一提言」商事法務一〇一六号(一九八四年)一五六頁以下参照。

(10) 佐藤庸「取締役責任論」(有斐閣、一九七二年)一五九頁。

(11) 上柳克郎「両損害包含説」同『会社法・手形法論集』(有斐閣、二〇〇一年)一一〇頁。

(12) 吉原和志「会社の責任財産の維持と債権者の利益保護―より実効的な規制への展望(三・完)」法学協会雑誌二〇二卷八号(一九八五年)一四八〇頁、江頭憲治郎『株式会社法(第三版)』(有斐閣、二〇〇九年)四六七頁。

(13) 近藤光男「役員対第三者責任の事例における最近の動向と今後の展開」企業会計六二卷七号(二〇一〇年)七九頁。

(14) 塩田親文・吉川義春「総合判例研究叢書 商法(11)」(有斐閣、一九八八年)一〇一頁。ただし、株主がこの第三者に当たるといふ点については争いがある(龍田・前掲注(7)三二一頁以下参照)。

(15) 塩田・吉川・前掲注(14)一〇五―一〇六頁。

(16) もちろん、民法七〇九条にもとづく責任と会社法四二九条一項にもとづく責任は競合するとするのが判例・通説の立場であるから、いずれの責任も認容すること自体は問題ない。しかし、民法七〇九条は第三者に対する加害について故意または過失があることが要件とされる一方、会社法四二九条一項は会社に対する任務懈怠について悪意または重過失があることが要件とされているのであるから、不法行為が成立すれば、同時に会社法四二九条一項の責任が発生するわけではない。

(17) 吉原和志「法令違反行為と取締役の責任」法学(東北大学法学会)六〇卷一九号(一九九六年)一八―一九頁参照。

(18) 森本滋『会社法(第二版)』(有信堂高文社、一九九五年)二五三頁。

(19) 近藤光男「法令違反に基づく取締役の責任」森本滋ほか編『企業の健全性確保と取締役の責任』(有斐閣、一九九七年)二八五―二九〇頁、同『商法二六六条と株主代表訴訟』小林秀之ほか編『新版株主代表訴訟大系』(弘文堂、二〇〇二年)一六八―一七二頁。

(20) 吉原・前掲注(17)三五頁。

(21) 吉原和志「会社法の下での取締役の対会社責任」黒沼悦郎ほか編『江頭憲治郎先生還暦記念企業法の理論 上巻』(商事法務)五三五頁。反対、弥永真生「リーガルマインド会社法(第12版)』(有斐閣、二〇〇九年)二〇六頁。

(22) 近藤・前掲注(13)八四頁。なお、従来の裁判

例で会社の違法行為によって取締役が対第三者責任を負うとされた事例として、音楽著作権侵害行為(著作権法違反行為)が問題となった大阪地判平一五・一〇・二三金融・商事判例一八六号四四頁等がある。知的財産権侵害訴訟における取締役の対第三者責任について論じたものとして、中村彰吾「知的財産権侵害訴訟における商法二六六条の三の役割」パテント五六巻二号(二〇〇三年)五五頁以下参照。

(23) 伊藤靖史「法令違反行為と取締役の責任」法学教室三四二号(二〇〇九年)五四頁、前掲野村證券損失補填事件・最判の河合伸一補足意見参照。一方で、会社の法令違反行為があったという事実を主張立証するだけでは足りず、当該法令違反行為の事実の主張立証に加え、別途帰責事由(故意または過失)を主張立証する必要があるとする立場(一元説)もある(吉原・前掲注(17)三五頁、潮見佳男「民法からみた取締役の義務と責任」取締役の対会社責任の構造」同志社大学日本会社法制研究センター編『日本会社法制への提言』(商事法務、二〇〇八年)一六八頁)。

(24) 悪意の場合については、会社がした行為が法令違反行為であると認識していたにもかかわらず、あえて取締役が会社をして当該行為をさせた場合に認定される(龍田・前掲注(7)三二八頁参照)。会社法四二九条一項の重過失概念については、道垣内弘人「重過失」概念についての覚書」能見善久ほか編『平井直雄先生古希記念 民法学における法と政策』(有斐閣、二〇〇七年)五三四頁も参照。

(25) 具体的に重過失があったことを基礎づける評価根拠事実を主張立証することになり、責任を追及される取締役は、これに対し、重過失があったとの評価を妨げる具体的な評価障害事実の存在を抗弁として主張立証することになる(東京地方裁判所商事研究会編著『商事関係訴訟2』(青林書院、二〇〇六年)二四一頁〔佐々木宗啓執筆〕)。

(26) 前掲野村證券損失補填事件・最判参照。もっとも、いつでも専門家の意見を徴しなければならぬわけではなく、「同様の事案においては専門家の意見を徴するのが通常であったかどうか」が問題となるとされる(伊藤・前掲注(23)五五頁)。

(27) 本件では、ピケが違法であるとの認定がなされておき、それに対して行なった措置でもあったことを考慮して、悪意または重過失を否定したと思われる。そうすると、本件での悪意または重過失の否定の根拠としてある種の正当防衛的な要因(民法七二〇条一項参照)があったとも考えられる。

(28) ただし、違法解雇を理由に取締役等に責任を追及すること自体について否定的に解すべきであるとの見解がある(小西國友「解雇と労働契約の終了」(有斐閣、一九九五年)八七頁)。

(29) 中村康江「取締役の第三者に対する責任」任務懈怠—会社の契約不履行」立命館法学三〇九号(二〇〇六年)三七〇頁、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(下)」ビジネス法務二〇一〇年一〇月号一四一頁。

(30) 会社の債務不履行による取締役の対第三者責任の事例では、特定の契約債務を無責任に放置するなど社会的に見て常軌を逸しているような場合に責任が肯定されているとの指摘がある(河和哲雄「河野玄逸」理論と実務 取締役・監査役の第三者責任(商事法務研究会、一九八八年)一〇八頁)。

(31) 東京地判平一四・二一九判例タイムズ一一〇九号一七〇頁、東京地判平二一・二四判例時報二〇三三三三三頁。

(32) 伊藤雄司「取締役等の第三者に対する責任の性質」浜田道代Ⅱ岩原紳作編『会社法の争点』(有斐閣、二〇〇九年)一六七頁は、法令遵守体制構築義務違反が第三者に対する責任を基礎づけるような重過失に該当するかどうかは、慎重に判断する必要があると指摘する。

(33) 上柳克郎ほか編『新版注釈会社法(六) 株式会社の機関(二)』(有斐閣、一九八七年)二七五頁〔近藤光男執筆〕。

(34) 近藤・前掲注(33)二七六頁。

(35) 江頭・前掲注(12)四三五頁。なお、経営判断原則については、吉原和志「取締役の経営判断と株主代表訴訟」小林秀之Ⅱ近藤光男編『新版株主代表訴訟大系』(弘文堂、二〇〇二年)八〇頁参照。

(36) 本件で問題となった会社の規模からすれば、法令遵守体制を問題とすることなく、従来の監督義務違反を理由に責任を認めるべきであったと考えられるが(南健悟「従業員による商法二六六条

ノ三にもとづく損害賠償請求と取締役の従業員監督義務」労働法律旬報一六二五号(二〇〇六年)三四頁)、山口・前掲注(29)一四二頁は牛乳製造販売を業としていたという特性から社内体制そのものを整備して事故の予防を図ることを要請する方向に働いたと考えられると指摘する。

(37) 上柳・前掲注(11)一二〇頁、中村・前掲注(29)三六九頁。

(38) なお、鳥山恭一「判批」法学セミナー六四三号(二〇〇八年)一二二頁参照。

(39) 前嶋京子「取締役の対第三者責任―平成期の判決等の傾向―」甲南法学四九卷一・二号(二〇〇九年)一五頁。

(40) 龍田・前掲注(7)三三三頁。

(41) 菱田政宏「株式会社取締役の第三者に対する責任―商法二六六条ノ三適用の範囲と要件―」民商法雑誌七八巻臨時増刊号二(一九七八年)三〇四―三〇五頁。なお、東京高判昭五四・四・一七判例タイムズ三八八号一五六頁参照。

(42) 塩田Ⅱ吉川・前掲注(14)一五四頁。この見解は前提として、取締役の会社に対する任務懈怠については、取締役の法令違反行為があった場合、会社に損害を与えたかどうかを判断基準とし、その会社を与えた損害は抽象的損害で充分であるとす(塩田Ⅱ吉川・前掲注(14)一五三―一五四頁)。なお、浅野高宏「判批」季刊労働法二二八号(二〇一〇年)一九七頁参照。

(43) 大判昭二六・九・三〇民集二〇卷二二六一頁。

(44) 弥永・前掲注(21)二二六頁。

(45) 塩田Ⅱ吉川・前掲注(14)一五一頁。

(46) 相澤哲ほか『論点解説』新会社法―千問の道標―(商事法務、二〇〇六年)五七八―五七九頁。

(47) 山下友信「支払見込みのない手形の振出と取締役の責任」河本一郎ほか編『商事法の解釈と展望』(有斐閣、一九八四年)二九五頁以下参照。ただし、このように考えると、取締役の監督義務違反の事案により、直接第三者に対して損害を生じさせた場合には、不法行為や会社法四二九条にもとづく責任も生じない可能性が高まる。とくに、企業規模が大きな場合、たとえば、(i)判決のような場合には責任が否定されよう(ただし、日本シテム技術事件・最一小判(平二一・七・九判例タイムズ一三〇七号一七頁参照)。しかしながら、企業規模が大きな場合には使用者である会社自体に賠償能力があるのであり、わざわざ取締役の責任規定を拡張してまで第三者保護を図る必要性はあまりないのではないか。もちろん、責任を肯定することで違法行為の抑止につながるのと反論もある。しかしながら、(ii)判決のような監視義務類型の事案について、取締役自身の不法行為が成立しないにもかかわらず、責任を肯定すると法人とその機関等を実質的に同一として扱うおそれがあり、理論的には疑問の余地があるのではないか。それに、株主代表訴訟等による責任追及が行なわれる可能性もあることから、それによる一定の抑止効果も得られると思う。他方、賠償能力がない小規模な会社の場合には、民法七一五条二項にもとづく責任を志向することも考えられよう(神田孝夫『不法行為責任の研究』(一粒社、一九八八年)一五五頁以下参照)。

(48) 保険業法五三条の三五第一項、中小企業等協同

組合法三八条の三第一項、水産業協同組合法三九条の六第八項、農業協同組合法三五条の六第八項、商店街振興組合法五二条の二第一項等。

(49) 林良平ほか編『新版注釈民法(二)』(有斐閣、一九九一年)三七〇頁参照(藤原弘道執筆)。

(50) なお、本稿は平成二二年九月四日に開催された北海道大学労働判例研究会で報告した内容を加筆・修正したものである。同報告において、北海道大学労働判例研究会参加者からさまざまな意見を頂戴した。ここに記して感謝申し上げます。また、本稿は、平成二二年度―二五年度科学研究費補助金若手研究(B)(課題番号…二二七三〇九〇)による研究成果の一部である。(みなみ けんこ)

取締役の労働者に対する損害賠償責任についての裁判例一覧

南 健悟

小樽商科大学商学部企業法学科准教授

1 会社の労働法違反行為

(1) 昭和観光事件・大阪地判平二一・二一五

労働判例九七九号一六頁

会社が労働者に対して割増賃金を支払わなかったことを理由に、労働者が取締役および監査役に対して旧商法二六六条ノ三第一項、二八〇条一項にもつき損害賠償責任を追及した事例である。本件で大阪地裁は以下のように述べて、請求を一部認容した。

「株式会社取締役及び監査役は、会社に対する善管注意義務ないし忠実義務として、会社に労働基準法三七条を遵守させ、被用者に対して割増賃金を支払わせる義務を負っているといふべきである。……商法二六六条の三（二八〇条一項）にいう取締役及び監査役の善管注意義務ないし忠実義務は、会社資産の横領、背任、取引行為など財産的範疇に属する任務懈怠だけでなく、会社の使用者としての立場から遵守されるべき労働基準法上の履行に関する任務懈怠も包含すると解すべきである……。Y₁は、悪意又は重過失により、上記任務を怠ったと認められるのが相当である。……Y₁以外の被告らは、

本件で問題とされている原告らに対する割増賃金の未払いの生じた後に、昭和観光の取締役ないし監査役に就任している以上、昭和観光をして原告に対し上記未払いの割増賃金の支払いをさせる機会があったといふべきである。」として代表取締役以外の取締役および監査役についても責任を認めた。

本件では、取締役らには会社に労基法違反行為をさせてはならない義務を負っているとし、悪意または重過失によってその義務に違反したことをもつて、労働者に対する損害賠償責任を肯定している。なお、本件には、別訴ですで使用したる昭和観光は割増賃金を払わなければならぬとされているにもかかわらず、支払われていなかったという事情が存在する（昭和観光事件・大阪地判平一八・一〇・六労働判例九三〇号四三頁）。

(2) ヒノヤタクシー事件・盛岡地判

平一〇・一〇・三〇労働判例七五六号六七頁

本件は、Y₁が原告組合の組合員に対し、別組合の組合員と比較して、不利益な取扱い（タクシー車両の割当て、長距離配車の担当外等）を

することで、原告組合Xの弱体化を狙った差別的取扱いを行なったことにつき、被告会社の不法行為責任および当該不当労働行為に直接関与した被告取締役Y₂らに共同不法行為責任、他として、以下のように述べて、旧商法二六六条ノ三第一項の責任を認めた。

「Y₅は、前記認定のとおり、その主たる業務担当が労務対策ではないとしても、取締役としてY₁の経営や労務対策に関する協議に実質的に関与しており、実際、平成五年四月のヒノヤ分会に対する賃率の引下げに関する協議にも参加しており、Y₁の常務という重要な立場にあること等に照らせば、Y₅には、少なくともY₁、Y₂、Y₃及びY₄の不法行為について監視を怠った重大な過失があり、Xらに対して商法二六六条ノ三に基づく損害賠償義務を負う」とした。

本件では、他の取締役も監視義務違反を理由に損害賠償請求されていたが、いずれも名目的取締役であったことなどを理由に、監視義務の懈怠がないとされているものの、不当労働行為に直接関与した取締役らには共同不法行為責任、当該不法行為に対する監視義務違反を理由に商

法二六六条ノ三にもとづく責任を負うとした。

(3) 大和交通（損害賠償）事件・奈良地判

平二二・一一・一五労働判例八〇〇号三頁

本件は、不誠実団交および原告組合X₁（カイナラ労組）の執行委員長X₂を懲戒解雇したことが会社の差別的取扱いおよび組合運動に対する介入を意図したものであるとされ、不当労働行為が成立するとされ、会社は不法行為責任を負うが、被告取締役らについては以下のように述べて、責任を否定した。

「本件不誠実団交や本件ピケを契機としたX₂に対する懲戒解雇処分を中心になって実行したのはY₂であるが、これは会社の対カイナラ労組との労使関係に関する会社としての基本方針から適法なものとの認識の下に行われたものと考えられ、いまだY₂はもとより、Y₃、Y₄らの商法二六六条の三の個人責任を認めるための『悪意又は重過失』があつたとまで認めることはできない。」

本件では、前記行為が会社の不当労働行為であり不法行為責任を負うとされたものの、当該行為が会社の基本方針から適法であると認識していたということから悪意または重過失がないとして責任を否定した。

(4) 東豊観光事件・大阪地判平一三・一〇・二四

労働判例八一七号二頁

本件は、Y₁の代表取締役Y₂の出した社告等

から、同人の不当労働行為意思を認め、また、被告会社が組合員に対する精勤手当および賞与の支給額を低く抑えてきたことが組合を嫌悪し、その組合員に経済的不利益を与えることによつて、組合の弱体化を企図したものと考えられるとして、Y₁およびY₂につき、以下のように述べて、責任を認めた。

「Y₂は、不当労働行為として、X₁を除くX₂らの賃金を低く抑えてきたものであり、その行為は、違法であり、不法行為をも構成する。そこで、Y₁は、その代表取締役であるY₂がその職務を行うにつき故意になした不法行為による損害について、商法二六一条三項、七八条二項、民法四四条によつて責任を負うというべきであり、また、Y₂も、商法二六六条ノ三第一項により、Y₁と連帯して、損害賠償責任を負う」とした。

本件では、会社の不法行為を会社代表者の不法行為を介在させて、平成一八年改正前民法四四条（現在の一般社団法人法七八条）にもとづいて責任を肯定し、他方で会社代表者の責任を民法七〇九条ではなく、旧商法二六六条ノ三第一項にもとづいて認めた。

2 会社の安全配慮義務違反（労災民訴を含む）の事例

(5) 滋賀・知的障害者虐待事件・大津地判

平一五・三・二四判例時報一八三一号三頁

本件は、純粹な労働事件とは言い難いが、身体障害者ないし知的障害者である労働者が代表

取締役Y₂による暴行等を受け、劣悪な労働条件のもとで作業強制等をさせられたという事案で、大津地裁は、以下のように述べて、代表取締役Y₂の責任を認めた。

「Y₂は、X₁に対し、労基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、その間に原告らに生じた健康上の問題に配慮することもなかつたばかりか、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、全てのX₁らについて劣悪な食事、設備及び衛生状態のもとで寮生活をさせていたものであつて、これらのY₂のX₁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の職務を行うにつき悪意があつたものというのが相当であり、Y₂は、商法二六六条ノ三第一項に基づき、これらの違法行為によりX₁らが被つた損害を賠償すべきである。」

なお、本件では労働者に対する暴行および労働者の預金を横領した行為については、それぞれ被告代表取締役の不法行為（民法七〇九条）として、損害賠償責任を認めている。

(6) 南大阪マイホームサービス

（急性心臓死損害賠償）事件・大阪地判支判

平一五・四・四労働判例八五四号六四頁

本件は、拡張型心筋症の基礎疾患を有するリホーム工事会社の労働者Aが急性心臓病によつて死亡した事案で、大阪地裁堺支部は以下のよう

任を認めた。

「(2)……使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う披露や心理的負荷等が過度に蓄積して当該労働者の基礎疾患を増悪させ、心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者の代表者は、その職務として、使用者の上記注意義務を誠実に遂行する必要があるものというべきである(最高裁判平成一二年三月二四日第二小法廷判決・民集五四卷三号一四四五頁参照)。……Y₂は、B医師から上記意見を聴取することもなく、Aの業務の軽減の必要性について何ら検討すらせず、漫然とAに前記のような過重な業務を課していたのであるから、Y₂には、上記(2)の注意義務に違反した過失が認められるというべきである。……したがって、Y₂は、不法行為(民法七〇九条)による責任を免れない。また、Y₂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ことにより、Aの死亡という結果を招いたというべきであるから、商法二六六条ノ三による責任も免れない。そして、Y₂は、Y₁の代表取締役であるから、その職務上の不法行為につき、Y₁は、商法二六一条三項、七八条二項、民法四四一条一項による責任を負うことになる。」

ここでは、会社は健康配慮義務を負うが、代表取締役は、その職務として当該義務を誠実に遂行する必要があるとしたうえで、それに違反

した場合は代表取締役の民法七〇九条の不法行為にもとづく損害賠償責任および労働者に対する健康配慮義務違反を理由とする旧商法二六六条ノ三第一項にもとづく損害賠償責任を負うとする。

(7) 茨城セクハラ(段ボール加工会社)事件・

水戸地判平一六・三・三一判例時報一八五八号
一一八頁

本件は、知的障害者である労働者が代表取締役社長に性的暴行を加えられた事案で、水戸地裁は、以下のように述べて、代表取締役の労働者に対する損害賠償責任を認めた。本件は商法二六六条ノ三第一項と同旨の旧有限会社法三〇条ノ三にもとづく責任が争われたものである。

「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穩に労働し生活し得る環境を整える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、従業員に対し殴る蹴る等の身体的暴行を加えたり、強姦等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、その結果、従業員に対し損害を与えた場合には、取締役は従業員に対して、商法二六六条ノ三ないし有限会社法三〇条ノ三に基づき、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られる。」

ここでは、取締役は会社に対して従業員が安

全かつ平穩に労働しうる環境を整える義務を負っており、その義務に違反して、従業員に損害を与えた場合は、旧商法二六六条ノ三第一項(平成一七年廃止前有限会社法三〇条ノ三)にもとづく損害賠償責任を負うとする。

(8) おかざき事件・大阪高判平一九・一・一八
労働判例九四〇号五八頁

本件は、かばん卸売会社の専務取締役Aが出張先で急性循環不全で死亡したことについて、会社Y₁および代表取締役Y₂の責任が認められた事案である。大阪高裁は、以下のように述べて、代表取締役の当該取締役に対する損害賠償責任を認めた。なお、本件の専務取締役の実態は単なる営業社員にすぎなかったと認定されている。

「旧商法二六六条の三は、株式会社内の取締役の地位の重要性にかんがみ、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法定責任であるところ、本来、商法は商又は商事として定める法律事実をもつて規律の対象とするものであるが、そこ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、ここにいう取締役の会社に対する善管注意義務は、ただに、会社資産の横領、背任、取引行為という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。Y₁はAに対し、その健康状態

にかんがみ、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、健康被害の危険を防止すべき安全配慮義務を負っていたところ、Y₁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、Y₁の代表取締役であるY₂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。……Y₂は、Aの勤務状況、休日等の取得状況、これに引き続く北陸出張の実態について十分に認識し、その労務の過重性についても認識し得たのであるから、Y₁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るとして代表取締役の責任を認めた。

本件でも、会社の安全配慮義務違反は、同時に代表取締役による会社に対して安全配慮義務を履行させる義務違反（会社に対する任務懈怠）を構成することがあり、それによつて労働者が損害を被った場合には、会社だけではなく代表取締役個人も責任を負うことを認める。

(9) 名神タクシーほか事件・神戸地尼崎支判

平二〇・七・二九労働判例九七六号七四頁

本件は、タクシー乗務員である労働者が業務中に脑梗塞を発症し、後遺障害が残ったという事案で、神戸地裁尼崎支部は以下のように述べて、会社Y₁だけではなく代表取締役Y₂個人の

責任を認めた。

「使用者は、雇用契約上の信義則に基づき、労働者の生命及び身体を危険から保護するよう配慮すべき義務（「安全配慮義務」）を負っているところ、疲労や心理的負荷が過度に蓄積すると労働者の心身の健康を損なう危険があることは周知のところであるから、使用者は、被用者に対し、業務の遂行に伴い被用者にかかる負荷が著しく過重なものとなつて、被用者の心身の健康を損なうことがないよう、労働時間、休憩時間及び休日等について適正な労働条件を確保する義務を負っているというべきである。……Y₁に上記安全配慮義務違反があることは明らかである。また、Y₂は、原告の本件脑梗塞発症当時、Y₁の代表取締役であり、被告会社の代表者として、その被用者につき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を負っていたものと認められるところ、XのY₁における定期健康診断受信状況及びXのY₁に対する労働時間の申告状況等に照らし、Y₂は、原告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ものと認められ、Y₂は、重過失により上記義務を懈怠したものと認められる。」

本件では、代表取締役は適正な労働条件を確保するような管理義務を負っていたとして（義務履行の相手方は判決文からは不分明）、その義務に違反して労働者に対して損害を与えた場合には、二六六条ノ三第一項にもとづく責任を負うことを認める。

(10) 大庄ほか事件・京都地判平二二・五・二五
労働判例一〇一一号三五頁

本件は、飲食店を経営する株式会社の労働者が急性心不全により死亡した事案で、当該会社Y₁に対しては安全配慮義務違反を理由に損害賠償請求をし、そして、会社の取締役Y₄四名に対しては労働時間が過重にならないようにするための適切な体制を構築していなかったことを理由に、会社法四二九条一項にもとづく損害賠償請求した事案である。本件で、京都地裁は、以下のように述べて、取締役の責任を肯定した。

「会社法四二九条一項は、株式会社内の取締役の地位の重要性にかんがみ、取締役の職務懈怠によつ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ついて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、会社の使用者として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。Y₁においては、前記認定の被告会社の組織体制からすると、勤務時間を管理すべき部署は、管理本部の人事管理部及び店舗本部であったということができ、a店については、そのほか、店舗本部の第一支社及びその下部の組織もそれにあたるといえる。したがって、人事管理部の上部組織である管理部長であったY₅や、店舗本部長であった被告Y₃、

店舗本部の下部組織である第一支社長であったY₄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、Y₂は、Y₁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うことが出来る。」

本件では、従来の裁判例とやや異なり、取締役の任務懈怠が健康配慮体制構築義務違反という形で認定されており、取締役の労働者に対する安全配慮義務という形をとっていない。

3 取締役の詐欺行為の事案

(11) 損害賠償等請求(英語教室運営会社)事件・

横浜地判平二・三・二二判例時報一七三二号

三三頁

本件は、Y₁らが従業員から社内預金名目で金を騙取し、また給与を支払う意思なく従業員を働かせた事案で、Y₂はY₁らの職務行為を監視監督する義務に違反したとして、以下のように述べて、Y₁については不法行為にもとづき、Y₂については商法二六六条ノ三にもとづく責任を認めた。

「少なくとも平成四年の段階では、Y₂はY₁による社内預金名目の詐取について容易に知り得たと認められる。以上によれば、Y₂は、Y₁による右詐取を漫然と看過したことについて、重過失があったと認めるのが相当である。よって、取締役の第三者責任として、……損害賠償金及

びこれに対する遅延損害金の支払義務を負う」とした。

本件は、他の取締役の不法行為についてその監視義務を重過失により怠ったとして責任を認めた事案である。その意味で、(2)判決類似の事案であると言えよう。

4 解雇の事案

(12) 浅井運送(損害賠償請求)事件・大阪地判

平一・一・一七労働判例七八六号五六頁

本件は、会社の破産申立てにもなつて、原告Xらを解雇する際に、浅井運送は破産原因を意図的に作出し、被告取締役Yらに事業継続義務違反、説明義務および解雇回避義務違反があることを理由に取締役に対して第三者責任を追究した事案である。それに対して、大阪地裁は以下のように述べて、いずれの義務違反もないとして責任を否定した。

「浅井運送が、……意図的に破産原因を搾取したものであるということはできない。……浅井運送はもはや事業継続が不能な状況に陥っていたというべきであつて、このような状況においてなおYらが、浅井運送に対して事業継続義務を負っていたということはでき……ない。……破産申立及びこれに伴つて解雇することを従業員や労働組合に説明しなくても、説明義務違反があつたとまでいうことはできない。……全財産を清算することが予定されているのであるから、企業が存続することを前提とする整理

解雇の法理は適用されないというべきである。したがつて、……解雇回避のための努力義務を負うという原告Xらの主張は失当である。……右のとおり、Yらに、原告Xらの主張するいずれの義務違反も認めることはできない」とした。本件では、そもそも会社による解雇自体に違法性がなく、よつて取締役の対第三者責任も認められないとした。

5 取締役の経営の失敗の事案

(13) 布施自動車教習所事件・大阪地判

昭五七・一二・二四労働判例四〇二号四〇頁

本件は、事業所の閉鎖により解雇された従業員Xが、被告取締役Yらの経営の失敗(教習所の新規入所受付停止措置)によつて経営が悪化したため事業を廃止せざるをえない状態により、賃金等を支払うことができなくなつたとし、Yらの責任を追及した事案で、大阪地裁は以下のように述べて、Yらの責任を認めた。

「布施教習所がYらの決議により昭和五二年一月一日から入所受付停止の措置をとつたことの適否は暫く措くとして、少なくとも昭和五二年一月以降からは、当時、布施教習所の経営が行き詰つて事業を廃止せざるを得ないような状態にはなく、被告Y₁自身も昭和五三年二月中旬頃までは、その営業の継続を考えていたのであるし、また、在籍教習生の数もかなり減少していたのであるから、布施教習所の代表取締役乃至取締役であるYらとしては、さき

に決定した入所受付停止の措置をやめ、新たに入所受付再開の決議をするなどして、布施教習所の収入をはかる措置をとるべきであったところ、Yらは、その一致した意思に基づく悪意又は重大な過失により、右入所受付再開の措置をとらず、布施教習所の収入の途を閉ざしたままに放置し、しかも在籍教習生の転退校をはかつて、多額の費用を支出したものであるべきであり、また、そのために、布施教習所は、多額の債務を負担するに至り、Xらの夏季一時金の残額や、昭和五三年四、五月分の賃金を支払うことができなくなつたものというべきである。そうとすれば、Yらが右入所受付再開の措置をとらず、また、在籍教習生の転退校の措置をとつたことが、民法上の不法行為を構成するかどうかは暫く措くとしても、Yらは、悪意又は重大な過失により、布施教習所の代表取締役乃至取締役としての任務を怠り、Xらに……損害を被らせたものというべきであるから、商法二六六条の三により、Xらの被つた右損害を賠償すべき義務がある」とした。

本件では、取締役は会社の経営を失敗したことににより事業を廃止せざるをえなくなり、また、それによつて従業員に対する賃金の一部等を支払うことができなくなつたことを任務懈怠として捉え、それによつて従業員が損害を被つたとして責任を認めた。

(14) アキ企画事件・大阪地判平四・一・二七
労働判例六一号八二頁

本件は、酒場・ラウンジを営む株式会社Y₁の従業員Xが賃金の未払分および立替金を同社に請求し、同時に同社が支払不能の状態であったため、同社監査役で実質的なオーナー（事実上、Y₁の業務の運営・執行を行なつていた）であつたY₂および名目的代表取締役であつたY₃に対して、二六六条ノ三第一項にもとづき損害賠償請求をした事案である。大阪地裁は、以下のように述べて、責任を認めた。

「Y₂は、Y₁の事実上の代表者として全権を有しながら、ゴールデンドアの経営が不良なまま、改善の手段を講じることもなく漫然と営業を続け、累積赤字を増大させたばかりか、Xに対し給料等の不払を頻発し、Xをして退職の止むなきに至らしめ、ついにはゴールデンドアの維持・再建の意思をも放棄し、Y₁を事実上の倒産状態に陥らせたと認められる。以上によると、Y₂は、故意または重大な過失によつて、Y₁の事実上の代表者としてY₁に対し負う忠実義務を怠り、その結果、Xに対し前記損害を被らせたといふべきであるから、商法二六六条の三の類推適用により、Xに対し右損害賠償責任を負うと解される。Y₃の形式的な代表取締役に過ぎず、実質上はY₂の従業員と目されるが、代表取締役の地位にある以上、Y₁の適正な運営、業務執行をなすべき義務を免れないところ、故意また

は重過失により、Y₂の前記違法な業務執行を放置したのであるから、商法二六六条の三により、Xに生じた前記損害を賠償する責任を負う。」

本件では、事実上の代表者であった監査役に對し、商法二六六条ノ三第一項の類推適用によつて責任が肯定された事案である。そして、本件は、事実上の代表者であったY₂の放漫経営によつて会社が事実上倒産したため従業員の賃金が不払いとなつたことに對し、損害賠償責任を認めた。

(15) リンガラマ・エグゼクティブ・ラングエージ・

サービス事件・東京地判平一・七・二三
労働判例七七〇号一・二〇頁

本件は、語学研修業を営む株式会社Y₁の従業員Xが賃金の未払分、解雇予告手当および残業代を請求し、同時に被告代表取締役Y₂に對して二六六条ノ三にもとづく損害賠償請求をした事案である。なお、本件の同条にもとづく主張は二つから成つており、いずれの主張に對しても東京地裁は、以下のように述べて、責任を否定した。

「(賃金の未払分等を支払わないのは、被告Y₂が被告代表者として決断して自ら行ったことであり、いわば被告代表者自身による違法行為であるとの主張に對しては) Y₁がXに對し賃金未払分、解雇予告手当及び残業代を支払わないのは、それを支払うだけの資金が不足してしまつたためであるとも考えられ、したがつて、

Y₁がXに對し賃金未払分、解雇予告手当及び残業代を支払わないのは、Y₂が被告代表者として決断して自ら行ったことであり、いわば被告代表者自身による違法行為であることを認めることはできない。」(Y₂が経営者としてなすべきことをせずに当然の結果としてY₁は倒産したとの主張に對しては) Y₂が経営者としてなすべきことをせずに当然の結果としてY₁は倒産したことを認めることはできない。Y₂が経営者としてなすべきことをしなかつたことを理由にY₂が商法二六六条の三の責任又は民法七〇九条の不法行為責任を負うということはできない」とした。

前者については、本件解雇が違法行為であるとの主張に對して、代表取締役の違法行為であるとはいえず、旧商法二六六条ノ三及び民法七〇九条にもとづく責任が否定されている。他方、後者の主張は、経営の失敗によつて会社が事実上倒産に至つた結果、賃金未払等が発生し、従業員が損害を被つたとするものであるが、この主張に對してもいずれの責任も認められないとした。

(16) JT乳業事件・名古屋高金沢支判

平一七・五・一八労働判例九〇五号五二頁

本件は、従業員等による牛乳の再利用を防ぐための体制を代表取締役が構築しなかつたため、会社が解散に至つたため、従業員らが解散によつて生じた損害について代表取締役Yに對し

て旧商法二六六条ノ三にもとづく賠償を求めた事案である。名古屋高裁金沢支部は、以下のよりに述べて、代表取締役Yの責任を認めた。

「Yは、……本件会社の代表取締役として、……法令を遵守した業務がなされるような社内体制を構築すべき職責があつたものといふべきである。そして、上記職責を有するYとしては、上記措置を自ら講ずることなく、会社内の職掌分担に従つてこれを部下に任せるとしても、部下が取つた措置の内容及びその結果を適宜報告させ法令違反状態が解消されたこと等を確認し、仮になお法令に適合しない再利用がなされている状態が残存する場合には、自ら速やかに是正を指示するなどの指揮監督権限を行使して、違法な牛乳から牛乳への再利用をしない体制を築くべき義務があつたといふものといふべきである。ところが、……Yには、上記職責に違反する任務違背があつたといふべきである。」

以上の裁判例は、会社が倒産したために賃金が不払いとなつた事案について、その倒産が取締役の経営の失敗、いふなれば放漫経営によつて引き起こされたか否かによつて責任の可否が判断されている。つまり、取締役の経営の失敗が悪意または重過失による善管注意義務違反・忠実義務違反によつてなされてものであるか否かで判断されている。