

労働者の身体障害・人格権侵害に関する 取締役の賠償責任を担保する保険

吉澤卓哉

■アブストラクト

近時、労働者の身体障害や人格権侵害に関して、雇用主たる会社の取締役が労働者から第三者責任を追及されるようになっていたが、とうとう、大規模な会社の取締役に第三者責任を負わせる裁判例が登場するに至った。本稿では、こうした裁判例の潮流を確認・整理したうえで、労働者の身体障害や人格権侵害に関する取締役の第三者責任を担保する保険商品の存否を確認した。その結果、労働者の人格権侵害に関する取締役の第三者責任を担保する保険商品は、万全ではないものの、相当程度に用意されている。しかるに、労働者の身体障害に関しては取締役の賠償責任を担保する保険商品が見当たらないようなので、ニーズに応じた商品開発を提言する。

■キーワード

取締役、身体障害、人格権侵害

1. 問題提起

労働者が、過重労働などの影響で死亡したり（いわゆる過労死）、後遺障害を負ったりすることがある。また、労働者が職場において人格権を侵害されたりすることもある。従前は当該労働者やその遺族が事業主たる会社

*平成24年11月24日の日本保険学会関西部会報告による。

/平成25年2月17日原稿受領。

1) 「使用者」という概念は、民法や労働契約法における「使用者」と、労基法

(事業主が会社以外(個人事業主等)であることもあるが、本稿では、事業主は会社であることを前提とする)に対して損害賠償責任を追及することがあったが、昨今は事業主たる会社の取締役(取締役以外の者も損害賠償責任を負う可能性があるが、本稿では取締役に限定して議論を進める)に対して損害賠償責任を追及する事例が散見されるようになってきている²⁾。そのため、こうした労働者の身体障害や人格権侵害に関する取締役の責任について、保険制度がうまく対応できているか否かを検討する必要があると考えられる。

については、まず労働者の身体障害や人格権侵害に関する取締役の民事責任を整理し(次述2)、そして特に取締役に第三者責任を認めた最近の裁判例の潮流を概観する(後述3)。そのうえで、現在の保険商品の対応状況について検討を行い(後述4)、新しい保険カバーの創設を提言する(後述5)。

2. 労働者の身体障害・人格権侵害に関する民事責任

以下では、労働者の身体障害や人格権侵害に関して、事業主たる会社の取締役がいかなる民事責任を負担するかを概観する。

(1) 補償責任と補償制度

労働者が業務災害によって負傷・疾病・障害・死亡(以下、身体障害とい

における「使用者」とで異なり(労基法上は、たとえば事業主たる会社の取締役を含む(同法10条)。菅野和夫『労働法』(9版。弘文堂。2010年)107頁)、混乱が生じ易いので、本稿では労働者の雇用主のことを「事業主」と称することとする。

- 2) ちなみに、米国におけるタワーズ・ワトソン社の2011年調査によると、過去10年間に雇用関係で会社役員への請求がなされたのは調査対象となった米国私企業の36%にのぼり、これは私企業の会社役員にとって最多の請求原因である。Ref., Towers Watson, *Directors and Officers Liability Survey, 2011 Summary of Results, 2012*, Towers Watson, p.19. そして、米国において会社役員に対する雇用関係訴訟の中心となるのは、不当解雇訴訟と差別訴訟である。杉野文俊「米国における役員賠償責任訴訟の動向」取締役の法務1994年7月号89-90頁参照。

う)を被れば、事業主たる会社やその取締役の故意・過失の有無を問うことなく、労災保険制度(いわゆる政府労災)から一定の労災保険給付がなされる(労災法7条1項1号)。

事業主たる会社やその取締役は、労基法上の「使用者」として、労基法上の補償責任を負う(労基法第8章)。けれども、労災保険給付が行われるべき場合には、事業主たる会社やその取締役は当該補償責任を免れ(労基法84条1項)、また、労基法上の補償を行った場合には、事業主たる会社やその取締役は民法上の損害賠償責任を免れる(労基法84条2項)。したがって、事業主たる会社やその取締役の不法行為や債務不履行等にもとづいて業務災害が発生したとしても、労災保険給付が行われれば、支払われた価額の限度で、同様に事業主たる会社やその取締役は損害賠償責任を免れると解されている(労基法84条2項の類推適用)³⁾。

また、労災保険制度の上積み補償制度として、労働協約や就業規則等により、別途、法定外補償制度を用意している企業も多い。そうした企業における業務災害では、労災保険給付に加えて、法定外補償制度から所定の補償金が支払われることになる(この法定外補償に関する企業の費用負担リスクを担保する保険として、労働災害総合保険(EL保険。そのうちの法定外補償条項がこの費用負担リスクを担保する)が損害保険会社によって販売されている⁴⁾)。そして、支払われた価額の限度において、事業主たる会社やその取締役は損害賠償責任を免れると解されている⁵⁾。

-
- 3) 最判昭和52年10月25日・民集31卷6号836頁、菅野・前掲注(1)396頁参照。
 - 4) 労働災害総合保険については、安田火災編『傷害保険の理論と実務』(海文堂。1980年)281頁以下、吉田孝史「労働災害における使用者の責任と保険」田辺康平=石田満編『新損害保険双書3新種保険』(文眞堂。1985年)262-273頁、東京海上編『損害保険実務講座第7卷新種保険(上)』(有斐閣。1989年)417頁参照。
 - 5) 清正寛「労災上積み補償協定をめぐる問題」日本労働学会編『現代労働法講座12卷労働災害・安全衛生』(総合労働研究所。1983年)376頁、菅野・前掲注(1)408頁参照。ただし、損害賠償額から控除されないとする裁判例もある。神戸地判昭和51年12月23日・判時859号75頁、大阪高判昭和62年3月31日・判タ

労働者の身体障害・人格権侵害に関する取締役の賠償責任を担保する保険

こうして、労災保険制度（や法定外補償制度）は、会社や取締役に対する損害賠償請求を一定程度回避させる一種の緩衝装置となっている。けれども、労災保険給付（および法定外補償制度による補償金）で満足できなければ、労働者は会社や取締役に損害賠償を請求することになる。

一方、身体障害には至らない人格権侵害の場合には、労災保険給付はなされない（労基法75条、労災法7条1項1号）。また、企業の法定外補償制度においても補償対象とはされていないものと思われるし、少なくとも、法定外補償制度の裏付けとして販売されている労働災害総合保険では、労災保険給付の決定が保険てん補要件とされているので（同普通保険約款（以下では原則として東京海上日動社の約款を引用する）1章1条2項）、身体障害に至らない人格権侵害は労働災害総合保険では保険填補されない。したがって、人格権侵害に留まる場合には、労働者は事業主や取締役に損害賠償を請求する他ない。

(2) 損害賠償責任の追及

被災労働者が事業主に対して損害賠償を請求するにあたっては、安全配慮義務違反を追及するのが一般的である（最判昭和50年2月25日・民集29巻2号143頁（自衛隊車両整備工場事件）、最判昭和59年4月10日・民集38巻6号557頁（川義事件）、労働契約法5条）。他にも、使用者責任（民法715条1項）を追及することが可能であるし（最判平成12年3月24日・民集54巻3号1155頁（電通事件））、会社の代表者の行為についての会社の損害賠償責任（会社法350条。改正前商法261条3項、旧有限会社法32条）を追及することも可能である（たとえば、千葉地判平成10年3月26日・判時1658号160頁は従業員へのセクシュアル・ハラスメント事案）。

対会社のみならず、労働者は、取締役（特に、代表取締役）に対しても、損害賠償を請求することが可能な場合がある。

第1に、取締役自身が加害行為者である場合には、事業主たる会社が損害

656号170頁参照。

賠償責任を負う（会社法350条）のみならず、当該取締役も個人として不法行為責任（民法709条）を負うので（最判昭和49年2月28日・判時735号97頁）、労働者は取締役に対して損害賠償を請求することができる（たとえば、前掲・千葉地判平成10年）。なお、直接の加害者でなくとも、代表者個人の不法行為責任を認める裁判例もある（たとえば、横浜地裁小田原支判平成6年9月27日・判タ895号125頁、東京地裁八王子支判平成15年12月10日・判時1845号83頁）。

第2に、判例（最大判昭和44年11月26日・民集23巻11号2150頁）に従うと、職務執行について役員等に故意または重過失があれば、直接損害であると間接損害であるとを問わず、当該職務執行によって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う（第三者責任。会社法429条1項。平成17年法律87号による改正前商法266条の3第1項、旧有限会社法30条の3第1項）。したがって、労働者はこの規定に基づいて取締役に対して損害賠償を請求することも可能である。この第三者責任は、小規模会社が倒産した際に会社債権者が債権回収を図る場合に取締役の責任を追及する手段として多用されてきたが、こと労働事件においては、会社の資力を問題とせず⁶⁾、直接損害を被った被害労働者が取締役の第三者責任を追及することがある⁷⁾。

企業規模が大きくなればなるほど、取締役が不法行為の直接の加害者とな

6) 労働事件では、会社が敗訴しても会社が判決内容を履行しないので、労働者がさらに第三者責任を追及する訴訟を提起することもある。昭和観光事件やヒノヤクシー事件（共に後掲注(8)参照）がこれに当たる。

7) 南健悟「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—」労働法律旬報1737号（2011年）13頁参照。ただし、取締役の第三者責任を間接損害に限定する立場からは、労働者の身体障害・人格権侵害に関しては、取締役の第三者責任が否定されることが多くなろう。南・同14頁、17頁注47参照。また、山下友信「支払い見込みのない手形振出と取締役の対第三者責任」河本一郎他編『商事法の解釈と展望』（有斐閣、1984年）参照。

なお、労働事件に関しても、会社倒産時に労働者が間接損害（不払賃金等）について第三者責任を追及することがある。布施自動車教習所事件、アキ企画事件、JT乳業事件（いずれも後掲注(8)参照）がこれに当たる。

労働者の身体障害・人格権侵害に関する取締役の賠償責任を担保する保険

ることは少なくなるので、大企業の取締役は主として第三者責任に注意を払えばよいことになる。そして、上述のとおり、会社の資力に問題がなくとも、労働事件においては取締役の第三者責任が実際に追及されることがある。そこで、本稿では、この役員等（特に、取締役）の第三者責任に焦点を当てることとする。

3. 第三者責任に関する裁判例の動向

(1) 近時の裁判例

労働者の身体障害や人格権侵害に関して⁸⁾、取締役の第三者責任が認められた平成期の裁判例を概観すると次のとおりである⁹⁾。

① サングループ事件

肩パッド製造業を営む小規模会社の代表取締役が、労働者である知的障害者（17名の男女）に対して、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行わせ、その間に労働者に生じた健康上の問題に配慮す

-
- 8) 身体障害・人格権侵害以外で、労働者に対する取締役の第三者責任を認めた裁判例としては次のようなものがある。まず、会社の労働法違反行為に関して、盛岡地判平成10年10月30日・労働判例756号67頁（ヒノヤクシー事件）、大阪地判平成13年10月24日・労判817号21頁（東豊観光事件）、大阪地判平成21年1月15日・労判979号16頁（昭和観光事件）がある。次に、会社経営の失敗によって賃金等が支払われなかった元従業員が提訴するものとして、大阪地判昭和57年12月24日・労判402号40頁（布施自動車教習所事件）、大阪地判平成4年1月27日・労判611号82頁（アキ企画事件）があり、また、取締役が法令違反行為等を防止する社内体制構築義務に違反した結果、廃業・会社解散に至る事件が起り、賃金が支払われなかった元従業員が提訴するものとして名古屋高裁金沢支判平成17年5月18日・判時1898号130頁（JT乳業事件）がある。その他にも、横浜地判平成12年3月22日・判時1731号33頁（英語教室運営会社事件。代表取締役による社内預金詐取を看過した他の取締役の第三者責任）がある。
- 9) 労働者の身体障害に関する取締役の第三者責任を認めた昭和期の裁判例として、大阪地判昭和43年2月14日・下民19巻1・2号80頁がある。この事件は、労働者の経験の有無を確認せず、また、適切な指示を与えないまま、砲弾様の鉄塊の解体作業を代表取締役が労働者に命じたところ、当該鉄塊が爆発して労働者が重傷を負ったものである。

ることもなかったばかりか、適正な賃金を支払うこともなく、劣悪な食事、設備および衛生状態のもとで寮生活をさせていた。大津地判平成15年3月24日・判タ1169号197頁（以下、①判決という）は、これらの行為が全体として、代表取締役としてその職務を行うにつき悪意があったものと認め、第三者責任にもとづいて損害賠償（慰藉料支払）を命じた。

なお、当該代表取締役は、労働者に対する暴行や虐待を行い、また、ある労働者を死亡させ、さらに、労働者の年金等を横領しているが、それらの行為については裁判所は不法行為にもとづく損害賠償を命じている。

② 南大阪マイホームサービス事件

建物増改築工事業を営む小規模会社（従業員40名）の男性従業員（52歳。資材業務課長）が、就業中に過労死した事件である（なお、当該従業員には拡張型心筋症の基礎疾患が存在した）。

大阪地判堺支部平成15年4月4日・判タ1162号201頁（以下、②判決という）は、基礎疾患をもつ労働者に関しては、事業主は、業務遂行に伴う疲労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に注意する義務を負う。そして、事業主たる会社の代表者は、その職務として、会社の当該注意義務を誠実に遂行する必要があるが（前掲・最判平成12年3月24日（電通事件））、本件では代表取締役は過失で当該義務に違反した。この代表取締役の過失と当該労働者の死亡には相当因果関係が認められるので、不法行為責任を負う（民法709条）。また、取締役としての任務を懈怠して健康配慮義務に違反したことによって、当該労働者の死亡を招いたので、第三者責任も免れないとした。

③ アカス紙器事件

紙器加工業を営む小規模会社（従業員30名）の取締役が、労働者である知的障害者（3名の女性）に対して、身体的・性的・精神的虐待を行った事件である。

水戸地判平成16年3月31日・判時1858号118頁（以下、③判決という）は、当該行為は不法行為に該当するとして、精神的苦痛を賠償する責任があると

労働者の身体障害・人格権侵害に関する取締役の賠償責任を担保する保険

した（民法710条）。また、取締役は、住み込みの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を事業主たる会社に対して負うが、このような義務を負う取締役本人が従業員に対して身体的・性的・精神的虐待を行うことは、会社に対する当該義務違反にあたる。そして、その結果、従業員に損害を与えた場合には、取締役は当該従業員に対して第三者責任にもとづく損害賠償責任を負うとした。

④ おかざき事件

袋物・鞆等の卸売業を営む小規模会社（従業員2名）の男性取締役（60歳。専務取締役だが実質的には労働者）が、出張先で過労死した事件である（なお、当該専務取締役には高血圧症の基礎疾患が存在した）。

大阪高判平成19年1月18日（変更判決平成19年1月23日）・金判1289号28頁（以下、④判決という）は、会社には、当該専務取締役の健康状態に鑑み、勤務時間を適切に管理し、業務負担を適宜軽減して、生命、健康被害の危険を防止する安全配慮義務があったが、会社の規模・陣容、専務取締役の職務内容に照らせば、この安全配慮義務は唯一、代表取締役を通じて実現されるべきものだった。そして、専務取締役の労務の過重性についても代表取締役は認識し得た。したがって、代表取締役は、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、重過失によって当該注意義務を放置した任務懈怠があり、その結果、第三者である専務取締役の死亡という結果を招いたため第三者責任を負うとした。

⑤ 名神タクシー事件

タクシー業を営む中規模会社（従業員100名未満）の男性従業員（71歳。タクシー運転手）が、勤務中に過労で脳梗塞を発症して、後遺障害（労災等級2級）を遺した事件である（なお、当該労働者には高血圧症の基礎疾患が存在した）。

神戸地裁尼崎支判平成20年7月29日・労判976号74頁（以下、⑤判決という）は、代表取締役は、事業主たる会社の代表者として、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る。代表取締

役は、定期健康診断受診状況および労働時間の申告状況等に照らし、当該労働者の健康状態および労働時間を容易に把握できたのだから、上記義務を重過失で懈怠したものと認められるとして、第三者責任にもとづく損害賠償を命じた。なお、不法行為責任については、原告が主張を行っていないので裁判所も判断していない。

⑥ 大庄事件

飲食店業を営む大規模会社（従業員2,800名。東証1部上場企業）の男性従業員（24歳。大卒新入社員）が、自宅で過労死した事件である。

京都地判平成22年5月25日・判時2081号144頁（以下、⑥判決という）は、取締役は会社に対して善管注意義務を負うが、労使関係は企業経営について不可欠なものであり、「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」を負っている。そして、当該義務に懈怠して労働者に損害を与えた場合には、取締役は第三者責任を負う。当該会社においては、取締役（代表取締役、人事管理部の担当役員である取締役、当該労働者が所属する組織の担当役員である取締役2名の合計4名の取締役）は、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事業主たる会社に対して負っていた。しかるに、会社は、厚労省の基準に反する労働時間を定める三六協定を締結し、また、基本給の中に80時間の時間外労働を組み込んだ給与体系を採用していたが、三六協定や給与体系は基本的な決定事項であるから、被告取締役らにおいて承認していたことは明らかであると言える。したがって、取締役らは、労働時間が過重にならないよう適切な体制をとらなかつただけでなく、一見して不合理であることが明らかな体制を取っていたのであり、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だから、悪意または重過失により当該体制をとっていたということができ、任務懈怠により第三者責任を負うとした。ただし、当該労働者の労働時間を直接に把握・管理する立場にはなく、当該労働者に関して具体的な措置をとる義務はなかつたとして、民法709条の不法行為責任は負わないとした¹⁰⁾。

10) なお、控訴審判決（大阪高裁平成23年5月25日・労判1033号24頁）では、取

(2) 裁判例の潮流

労働者の身体障害や人格権侵害について取締役の第三者責任を認めた近時の裁判例（前述(1)参照）の傾向および動向は次のとおりである。

まず、取締役自身が、故意により、個別の労働者に対する直接の加害者となった場合には、第三者責任が認められやすい（①判決、③判決）。

ただし、不法行為責任（民法709条）と第三者責任とは別概念であるので、両者が常に成立するとは限らない（実際、①判決では、裁判所は、行為類型によって、第三者責任と不法行為責任に分けて取締役の損害賠償責任を認定している）。もちろん、1つの加害行為について、不法行為責任と第三者責任の両方が成立することもあり得よう（③判決）。なぜなら、事業主は労働者に対して安全配慮義務を負っているので、取締役は事業主たる会社に対して、当該安全配慮義務を適時適切に執行する義務を負っていることになる。その取締役自身が、故意に労働者に身体障害や人格権侵害を加えることは、特に小規模な会社であれば、不法行為を構成するのみならず、故意による当該義務違反となり、かつ、当該義務違反と労働者の身体障害や人格権侵害との因果関係が認められることも多く、その場合には第三者責任も負うことになるからである¹¹⁾。

次は、取締役が過失で当該義務に違反した場合である。この場合には、会社の規模によって注意義務の内容が異なってくると考えられる。

すなわち、取締役が直接に労働者の勤務状況等について認識し得た中小規模の会社（典型的には小規模会社）においては、基礎疾患を有する労働者の

締役について第三者責任のみならず不法行為責任も認められた。ただし、安易に不法行為責任も認めたことに対して批判がある。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」季刊労働法236号（2012年）164-165頁参照。

- 11) 小規模な会社における取締役の故意による不法行為に関しては、ややもすると、不法行為責任と第三者責任との区別が判然としなくなることがある。澤口実編『新しい役員責任の実務 [第2版]』（商事法務。2012年）329-330頁 [近澤諒] 参照。

過労による死亡等について、取締役の第三者責任が認められ易い（②判決、④判決、⑤判決）。事業主は、基礎疾患を有する労働者について、業務遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積することがないように努める義務を負うが、中小規模の会社の取締役は、個々の労働者（特に、高齢者や基礎疾患を有する者）の健康状態および労働実態を把握しており、あるいは、把握するのが容易であるから、取締役の重過失による具体的な注意義務違反が認定され易い¹²⁾。

ただし、小規模会社であっても、不法行為責任と第三者責任とでは注意義務の内容が異なり（第三者責任に関しては、被害者たる第三者は、自己に対する加害について取締役に故意・重過失があることを立証する必要はなく、任務懈怠について故意・重過失があることを立証すればよい。前掲・最大判昭和44年11月26日）、また、後者では重過失が要件となるので、両責任が共に認められるとは限らない。たとえば、和歌山地判平成17年4月12日・労判896号28頁（ホテル中の島事件）は、労働者（58歳。料理長）が会議中に脳動脈破裂による重度のくも膜下出血を起こし、意識を取り戻すことなく2年4ヶ月後に死亡した事件に関する裁判例である。裁判所は、主として恒常的な公休日返上や長時間勤務と過重な心身の負担に起因して発症したものであり、そして、事後的にでも具体的な勤務時間を把握したりする体制を整えていなかったことについて、社長と常務取締役の不法行為責任を認めたが、第三者責任は重過失なしとして否定した¹³⁾。

12) ただ、中規模の会社となると、個々の労働者の健康状態や労働実態等を具体的に把握することが困難な場合もある。⑤判決では、裁判所は、当該労働者の健康状態と労働時間の把握を求めているが、現実には困難だったかもしれない。むしろ、健康診断の結果が芳しくない労働者について、労働時間や労働環境等に関する配慮を行う体制が構築されていたか否かが問われるべきだったかと思われる。

13) なお、東京地判平成8年3月28日・判タ973号174頁（富士保安警備事件）は、従業員30人程度の警備会社において、基礎疾患のある労働者（68歳。警備員）が業務中に過労死した事件に関する裁判例である。原告（労働者の遺族）は取締役に対して、不法行為責任（民法709条および民法715条2項）も第三者責任

他方、会社規模が大きくなるにつれ、取締役の個々の労働者に関する具体的な注意義務違反を認定することは次第に難しくなる。そのためであろうか、規模の大きな会社における労働者の身体障害や人格権侵害について第三者責任が認められた裁判例は従来存在しなかったようである。そのような状況の中で下されたのが⑥判決である。従業員数2,800名の会社規模であるから、取締役が個々の労働者の労働環境・健康状態・労働状況等を把握することはほとんど不可能である。しかしながら、事業主たる会社は、労働者に対して安全配慮義務を負っている。そして、取締役は、会社の労働者に対する安全配慮が適時適切になされるような体制を構築する義務を会社に対して負っていると⑥判決は述べている。

ところで、労働者の身体障害・人格権侵害以外の分野においては、法令違反行為等を未然に防止するために必要な社内体制の構築義務違反を根拠に取締役の第三者責任を認める裁判例が既に現れていた。東京地判平成元年2月7日・判時1314号74頁（日本ケミファ事件）¹⁴⁾、大阪高判平成14年11月21日・民集59巻9号2488頁（和歌山毒入りカレー（FOCUS）事件）¹⁵⁾、東京地判平成15年2月27日・判時1832号155頁（丸荘証券事件）、名古屋高裁金沢支判平成17年5月18日（JT乳業事件）¹⁶⁾、東京地判平成21年2月4日・判タ1299号26頁（貴乃花（週刊新潮）事件）である。このように、特に平成14年以降、

も追及したが、裁判所は民法709条の責任のみ認め、その他の責任には触れていない。一般不法行為責任が認められる事案なので、あえて第三者責任について判断しなかったものと推測される。もし、判断したとすれば、本件では、労基法および就業規則に定める労働時間や休日の保障を全く行っておらず、また、当該労働者の入社以来（13年間）、健康診断を実施していなかったことからすると（労安衛66条1項違反）、重過失ありとして取締役の第三者責任が認められた事案かと思われる。

- 14) ただし、控訴審である東京高判平成3年11月28日・判時1409号62頁では、第三者責任は否定された。
- 15) 原審である大阪地判平成14年2月19日・判タ1109号170頁でも、第三者責任が認められている。
- 16) 前掲注(8)参照。

社内体制構築義務違反を根拠に取締役の第三者責任を認定する裁判例が定着してきている¹⁷⁾。そのような中、労働者の身体障害・人格権侵害に関しても、⑥判決（京都地判平成22年）でこうした考え方が採用されたのである¹⁸⁾（なお、労働事件に関しても社内体制構築義務違反を根拠に取締役の第三者責任が認定される可能性があることは、前掲・和歌山地判平成17年4月12日（ホテル中の島事件）において既に示されていた）。

4. 取締役の労働者に対する第三者責任リスクを担保する保険

以上のように、労働者の身体障害や人格権侵害について、当該労働者に対して直接に加害行為を行っていない場合であっても、取締役は第三者責任を負うことがある。そして、この取締役の第三者責任は、体制構築義務に関する故意または重過失による任務懈怠、および、損害との因果関係が認められれば、大企業の実務にも及ぶものとなっている（⑥判決参照）。本節では、このような取締役の責任がいかん保険商品で担保されるかについて、労働者の身体障害と人格権侵害とに分けて検討する。

(1) 労働者の身体障害

① 労働災害総合保険

業務中の労働者の身体障害に関しては、労災保険から一定の補償がなされるが（また、法定外補償制度を用意している企業では当該補償もなされる）、そうした補償額を上回る損害については、労働者が事業主に対して損害賠償を請求することも可能である（前述2(1)参照）。この場合に事業主が負担する、労働者の身体障害に関する賠償責任リスクを担保する保険として、労働

17) なお、大阪地判平成12年9月20日・判時1721号3頁（大和銀行事件）は、株主代表訴訟であるが、リスク管理体制の構築義務違反を認めたものであり、本文で示した体制構築義務違反にもとづく第三者責任に関する一連の判決に影響を与えたものと思われる。

18) こうした裁判例の流れの延長線上に⑥判決があることについて、石井保雄・判批・判例評論624号29頁参照。

労働者の身体障害・人格権侵害に関する取締役の賠償責任を担保する保険
災害総合保険（の使用者賠償責任条項）が販売されている。

しかしながら、労働災害総合保険は事業主の賠償責任リスクを担保するものであって¹⁹⁾、取締役が負担する損害賠償責任を担保するものではない。たとえば、労働災害総合保険では、被保険者とは保険証券記載の被保険者のことであるが（同普通保険約款1章1条1項）、保険証券記載の被保険者とは事業主を予定しており、取締役が被保険者となることは予定されていない。このことは、約款中の「被保険者」が事業主であることを前提にして、約款の各種規定が設けられていることから明らかである（たとえば、同普通保険約款1章1条1項、2章1条1項、3章1条、3条）。

② 会社役員賠償責任保険

取締役の賠償責任リスクを担保する保険として次に考えられるのは、会社役員賠償責任保険（D&O: directors and officers liability insurance）である。けれども、会社役員賠償責任保険では、身体障害についての損害賠償請求は免責である（同普通保険約款6条6号ア）。

ところで、この免責条項は、「他の保険との調整によるもの」と説明されているが²⁰⁾、他保険として想定されていると思われるのは、当該会社の労働者以外の者の身体障害に関しては施設賠償責任保険や生産物賠償責任保険や請負業者賠償責任保険などであり²¹⁾、当該会社の労働者の身体障害に関しては労働災害総合保険である。けれども、後者の労働災害総合保険では、前述のとおり取締役は被保険者とされていないのである。

19) 安田火災編・前掲注(4)313頁、吉田・前掲注(4)268頁、『労働災害総合保険の手引き（改訂版）』（損害保険企画。1988年）51頁、65頁、東京海上編・前掲注(4)423頁参照。

20) 松尾眞＝勝股利臣編著『株主代表訴訟と役員賠償責任保険』（中央経済社。1994年）241頁参照。また、座談会「会社役員賠償責任保険の検討（その3）」取締役の法務1994年9月号86頁〔山内稔彦発言〕参照。

21) 施設賠償責任保険など、当該会社の労働者以外の者の身体障害に関する損害賠償責任を担保する保険では、取締役を被保険者に含めることも可能である（東京海上日動編『損害保険の法務と実務』（金融財政事情研究会。2010年）151頁〔北川峻〕参照）。

ちなみに、日本の会社役員賠償責任保険（英文約款）は、米国の会社役員賠償責任保険を参考にして1990年に認可を受けたものであり、その後1993年に同保険（和文約款）の認可を受けたものである²²⁾。米国においても、会社役員賠償責任保険における身体障害免責の趣旨は、他の種類の保険商品で担保される危険を免責とする他保険免責（other insurance exclusion）と説明されているが²³⁾、労働者の身体障害に関する日米の損害賠償法の相違に留意する必要がある²⁴⁾。

③ 雇用関連賠償責任保険

労働者に対する損害賠償責任を担保するものとして他に考えられる保険商品は雇用関連賠償責任保険（次述(2)①参照）であるが、この保険においても、労働者の身体障害に起因する損害は免責とされている（雇用関連賠償責任担保特約3条1項6号）。

22) 松尾=勝股編・前掲注(20)221-223頁参照。

23) *Ref.*, William E. Knepper and Dan A. Bailey, *Liability of Corporate Officers and Directors*, 8th ed., 2010, LexisNexis, vol.2, §25.01.

24) 米国では、労働者の身体障害については、労災補償保険（workers compensation insurance）と使用者賠償責任保険（employers liability insurance）で担保されるが、その被保険者は事業主のみである（会社役員は被保険者とされていない）。

ここで、米国法が日本法と大きく異なるのは、米国では、事業主の損害賠償責任に単一補償の原則（single remedy rule）が原則として強制適用されることである。すなわち、事業主は、州法である労働者補償法（Workers' Compensation Act）に従って労災補償給付を行えば、損害賠償責任を免れるし、労働者もそのことに同意したものと見なされる。*Ref.*, David L. Bickelhaupt, *General Insurance*, 11th ed., 1983, Irwin, pp.547-548.

そのため、使用者賠償責任保険で保険填補される事業主の損害賠償責任は、約款に例示されている極めて例外的な事態に事実上限定されることになる。こうした事態に関する損害賠償責任が取締役に対しても追及され得るのであれば、会社役員も被保険者に含めておくべきことになる。けれども、現実には、会社に対してすら、労働者からこうした責任追及がなされることはほとんどないようである。また、米国には日本の会社法429条1項（第三者責任）に相当する規定は存在しないようである。以上により、米国では、使用者賠償責任保険においても、取締役が被保険者となる必要性が極めて乏しいものと思われる。

④ 小 括

以上のように、労働者の身体障害に関する損害賠償請求が取締役に対してなされた場合には、取締役の損害賠償責任負担損害を填補する保険商品が現在は存在しないようである。したがって、②判決事件、④判決事件、⑤判決事件、⑥判決事件は、いずれも労働者の身体障害に関する損害賠償請求であるが、取締役は現行の保険商品では保険填補されようがないと思われる。

(2) 労働者の人格権侵害

① 雇用関連賠償責任保険

事業主が負担する、労働者に対する一定の人格権侵害に関する賠償責任リスクを担保する保険としては、雇用関連賠償責任保険 (EPL or EPLI: employment practices liability insurance)²⁵⁾が販売されている。具体的に保険填補対象となる行為は「侵害行為」や「不当行為」などと呼ばれているが、それは次の2つから成る。

- (a) 労働者の募集、採用、昇進、解雇等に関する、差別的な取扱いまたは不当に不利益な取扱い
- (b) 職場において行われる性的な言動に対する対応により労働者に不利益を与えたこと、または、その性的な言動により就業環境を害したこと (セクシュアル・ハラスメント)

この雇用関連賠償責任保険は、基本的には、事業主の賠償責任リスクを担保するものである。そのため、取締役を被保険者に含めていない保険会社もあれば²⁶⁾、被保険者に含めている保険会社もある²⁷⁾。

25) 雇用関連賠償責任保険は、雇用関係賠償責任保険、あるいは、雇用慣行賠償責任保険と呼ばれることもある。なお、日本における雇用関連賠償責任保険については、中林真理子「セクシュアルハラスメントと雇用慣行賠償責任保険ーリスクマネジメントの観点からー」損害保険研究64巻3号(2002年)参照。

26) たとえば、東京海上日動火災社やチューリッヒ社がそのようである。

27) たとえば、エース社の2001年9月26日付けニュース・リリース「『人事部ガイド』を発売」によると、新しく雇用関連賠償責任保険の販売を開始し、当該

ここで、仮に取締役も被保険者に含める雇用関連賠償責任保険に会社が加入していたとすれば、「侵害行為」に関する取締役の損害賠償責任は保険填補されることになる。

ただし、その場合でも、賃金支払による損害は保険者免責とされている。また、保険契約者または被保険者の故意に起因する損害賠償責任は免責とされているほか、犯罪行為や法令違反認識行為に起因する損害賠償責任も免責とされているため、①判決事件や③判決事件については、少なくとも「侵害行為」を実行した取締役に関しては免責になると考えられる。

② 会社役員賠償責任保険

会社役員賠償責任保険においては、精神的苦痛は免責とされている（同普通保険約款 6 条 6 号ア）。また、口頭または文書による誹謗、中傷、プライバシー侵害による人格権侵害も免責とされている（同普通保険約款 6 条 6 号ウ）。さらに、前述のとおり、身体障害も免責である（同普通保険約款 6 条 6 号ア）。

換言すると、口頭または文書による誹謗、中傷、プライバシー侵害以外の人格権侵害であって（口頭・文書以外の手段による誹謗、中傷、プライバシー侵害や、誹謗、中傷、プライバシー侵害以外の人格権侵害）、身体障害や

保険商品では役員等も被保険者になるとのことである。またたとえば、あいおいニッセイ同和社の2011年10月28日付けニュース・リリース「事業所向け賠償責任保険の拡充」によると、新しく「雇用慣行賠償責任保険（EPL 保険）定型プラン」の販売を開始し、当該保険商品では「役員等」も被保険者になるようである。

なお、一般に米国では取締役も雇用関連賠償責任保険の被保険者に含まれているようである（*Ref.*, Knepper & Bailey, *supra*. n. 23, §18.03 [3]）。米国では、たとえ取締役が雇用関連訴訟で敗訴したとしても、会社から補償を受けられることが多いが、もし取締役が雇用関連賠償責任保険の被保険者に入っていないと、取締役に対する会社補償が雇用関連賠償責任保険で保険填補されるか否かが判然としないため、取締役も雇用関連賠償責任保険の被保険者とされている。*Ref.*, Andrew Kaplan *et. al*, *The EPL Book, A Practical Guide to Employment Practices Liability and Insurance*, 1st ed., 1997, Griffin Communications, p.124.

精神的苦痛以外のこと（たとえば、経済的損害）に対する損害賠償請求は免責とはならない²⁸⁾。

③ 会社役員賠償責任保険の雇用関連賠償責任補償特約

このように、一般の会社役員賠償責任保険では取締役は必ずしも十分にはカバーされていないことになる。そこで設けられているのが、会社役員賠償責任保険における雇用関連賠償責任補償特約である²⁹⁾。この特約を付帯していれば、労働者に対する不当な差別的取扱い・不利益取扱いやセクシュアル・ハラスメント等に関する³⁰⁾取締役の損害賠償責任は、免責条項に抵触しない限り、保険填補されることになる³¹⁾。

ただし、会社役員賠償責任保険は、あくまでも被保険者が会社役員としての業務につき行った行為に起因する損害賠償請求を保険填補するものであるが（同普通保険約款1条）、ことセクシュアル・ハラスメントに関しては、会社役員としての業務か否かが判然としないことがある。たとえば、親睦会（会社のピクニックや休日のパーティ）でセクシュアル・ハラスメントが行われた場合や、性的関係が、当初は完全な合意の下に始まったり、使用者と従業員の関係となる以前に始まったりした場合である³²⁾。また、私的な利益

28) 山下友信編『逐条 D&O 保険約款』（商事法務。2005年）122頁 [山下友信] 参照。たとえば、不当な雇用差別に伴う賃金差額に関する損害賠償請求がこれに当たると考えられる。

29) AIU 保険社（「MRP：マネジメントリスクプロテクション保険」）、エース社（「エリートコース」）、三井住友海上社、日本興亜損保社、共栄火災社（生協役員賠償責任保険）などで販売されているようである。なお、米国における会社役員賠償責任保険の雇用関連賠償責任補償特約については、Kaplan *et al.*, *supra* n. 27, pp.92-93参照。

30) パワー・ハラスメントも担保危険に含めている保険会社もあるようである。

31) なお、保険で担保されるのはあくまでも不当な差別的取扱い・不利益取扱いやセクシュアル・ハラスメント等であって、それ以外の人格権侵害に関しては、会社役員賠償責任保険の免責条項該当事由が復活担保される訳ではない。

32) *Ref.*, Knepper & Bailey, *supra* n. 23, §28.03 [2]. また、座談会「会社役員賠償責任保険の検討（その4・完）」取締役の法務1994年10月号93頁 [山内稔彦発言] 参照。

または便宜³³⁾の供与を違法に得たことに起因する損害賠償請求は免責とされているが(同普通保険約款 5 条 1 号)、この免責条項に抵触する可能性も米国では議論されているようである³⁴⁾。

5. 総 括

労働者の身体障害に関して、取締役が直接の加害行為を行ったり関与したりしていない場合であっても、(労働者の安全配慮に関する)体制構築義務を介して、取締役に第三者責任を課す裁判例が現れている。他方、労働者の人格権侵害に関しては、取締役が直接に加害行為を行った事例を除けば、取締役に第三者責任を課す近時の裁判例は見当たらない。

このような近時の裁判例の傾向を踏まえて、取締役の損害賠償責任(故意による場合を除く)を担保する保険商品を概観した。その結果、労働者の人格権侵害に関する取締役の第三者責任を担保する保険商品は、万全ではないものの、相当程度に用意されている。しかるに、近時の裁判例でむしろ問題となっている労働者の身体障害に関する取締役の第三者責任については、十分な保険商品が存在しないことが判明した。

したがって、労働者の身体障害に関する取締役の第三者責任を担保する保険商品の早急な開発が望まれる。具体的には、次の方法が考えられよう。第 1 は、労災総合保険において、被保険者に取締役を加える特約を新設する方法する方法である³⁵⁾。第 2 は、会社役員賠償責任保険において、労働者の身

33) この免責条項にいう「利益または便宜」とは、両者を併せて、被保険者が実質的な利益を得ていることと解されている。山下編・前掲注(28)69-70頁[山下友信]参照。

34) *Ref., Knepper & Bailey, supra n. 23, §28.03 [2].*

35) 現在の労災総合保険は、1949年に東京海上社が営業免許を得た労働者災害補償責任保険に端を発する。これは労災保険の任意適用事業向けの保険商品であったが、労基法上の「使用者」の補償責任に完全にリンクしているものであった。つまり、労働者災害補償責任保険の被保険者は「使用者」であるが、この意味するところは、労基法10条と同義であり(前掲注(1)参照)、「事業主又は事業の経営担当者等がこれに当たるとされていた(東京海上編『損害保険実務

体障害に関する損害賠償請求を復活担保する特約を新設したりする方法である（ただし、この場合には、当該特約に故意免責条項を設けることを検討すべきであろう³⁶⁾）。第3は、雇用関連賠償責任保険において、被保険者の範囲を役員にまで広げたいうえで、さらに担保危険を労働者の身体障害に関する損害賠償責任にまで拡大する方法である。

（筆者は小樽商科大学大学院准教授）

講座第6巻各種保険』（再版。有斐閣。1958年）247頁 [小森紀一]、同編『新損害保険実務講座第8巻新種保険(上)』（有斐閣。1964年）358頁 [並木友] 参照）。

- 36) 会社役員賠償責任保険普通保険約款（和文約款）には故意免責条項は存在せず、その代わりに法令違反免責条項が置かれている（法令違反免責条項の趣旨について、洲崎博史「会社役員賠償責任保険と取締役の法令違反」森本滋他編『企業の健全性確保と取締役の責任』（有斐閣。1997年）385-388頁、山下編・前掲注(28)78-80頁 [洲崎博史] を参照。なお、ドイツの会社役員賠償責任保険における故意除外免責条項との関連性を指摘するものとして内藤和美「D&O保険の免責条項に関する検討」保険学雑誌616号（2012年）を参照）。けれども、もし労働者に対する身体障害を復活担保するのであれば、取締役が直接に不法行為を実行したり、不法行為に関与したりした場合の故意免責条項を置くべきである。なぜなら、故意に他人に身体障害を加えることで会社の利益を図ることが正当化される余地はないと考えられるからである。ちなみに、雇用関連賠償責任保険においても故意免責条項と法令違反免責条項が併存している（本文4(2)①参照）。