

安全配慮体制の構築義務と

会社法四二九条一項の責任

福岡地判平成三〇年一月三〇日判時二四一九号七五頁「フルカワ事件」

伊勢田 道 仁

【事実の概要】

Y₁社は新車・中古車の卸小売販売等を目的とする株式会社であり、その本店所在地は鹿児島県α市である。Y₁社は同市内にある自動車展示場の敷地内において複数の店舗を有していた。Y₁社の従業員数は二五名程度であった。Xは、平成一年一月二月にY₁社に雇用され、上記店舗のひとつに配属されてその店長となった。Xは、一時期、Y₁社の取締役および監査役を兼任したことがあるが、いずれも登記簿上のものにすぎず、役員としての職務は行っていないかった（Xは業務遂行について広範な裁量権を有していなかった

安全配慮体制の構築義務と会社法四二九条一項の責任

と認定されている）。Xは、毎日、店長として、事務所の掃除、ビラ配り、朝礼、書類チェック、顧客対応、会議への出席、日誌の作成、洗車、客先訪問など、多くの業務に長時間従事していた。平成二年四月、Xは社員旅行参加中に脳梗塞を発症して入院治療を受け、高次脳機能障害の後遺症が残るに至った。Xは、同年一月三十一日付でY₁社を退職した。

Xは、Y₁社およびその唯一の代表取締役であるY₂に対し、Xが脳梗塞を発症し、後遺障害が残ったのは、Y₁社におけるXの業務に起因するものであるなどと主張して、Y₁社に対しては民法四一五条に基づき、Y₂に対しては会社法四二九条一項に基づき、損害賠償金の一部として一億五〇〇〇万円余りを求める訴えを提起した。

【判旨】一部認容、一部棄却

1. (Xの業務と本件疾病との間の相当因果関係)

「Xは、本件疾病の発症前六か月間に、月平均一七四時間五〇分の時間外労働を行っており、恒常的に長時間労働に従事していたといえる上、本件疾病の発症前一月間にも、一五〇時間一五十分の時間外労働を行っていると、医学的に、特に、発症前一月間におおむね一〇〇時間又

一五

は発症前二か月間から六か月間にわたって、一か月当たりおおむね八〇時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症の関連性が強いと評価できるとされていることが認められるから、本件疾病発症前六か月間におけるXの労働時間は、本件疾病の発症と強い関連性を有する程度の著しい長時間労働であったといえ、また、本件店舗の店長であったXは、自己及び本件店舗の目標を達成するために、相応の精神的緊張を伴う業務に従事していたといふべきであるから、この点でも、Xの業務は、長時間労働とあいまって本件疾病の発症の要因となり得るものであったといえること等から、Xの本件疾病は、Xの動脈硬化が、過重な業務に伴う負荷によりその自然経過を超えて悪化したことよって発症したものとみるのが相当であり、Y社におけるXの業務と本件疾病の発症との間には、相当因果関係が認められる。」

2. (Y社および代表取締役Y₂の責任)

「Y社は、Xの健康状態及び労働時間その他の勤務状況を的確に把握した上で、Xに過度の負担が生じないようXの業務の量又は内容を調整する措置を講ずるべき注意義務(安全配慮義務)を負っていたといふべきであるところ、

Y社は、Xが高血圧症に罹患しており、再検査や精密検査が必要とされる状態であることを認識していたといえるにもかかわらず、Xの勤務状況を的確に把握して業務の量又は内容を調整する措置を講ずることなく、本件疾病の発症までの間、上記のような過重な業務に従事させ続けたのであるから、上記注意義務に違反したものであるといふべきであるから、本件疾病の発症について、Xに対し、債務不履行に基づく損害賠償責任を負う。また、Y₂は、Y社の唯一の代表取締役であるところ、Y₂は、少なくともXの本件疾病発症前六か月間、Y社の取締役として、従業員の過重労働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整備していなかったといえるから、悪意又は重大な過失によりXに本件疾病の発症による損害を生じさせたものといふべきであり、本件疾病の発症について、Xに対し、会社法四二九条一項に基づく損害賠償責任を負い、このY₂の責任とY社の責任は、不真正連帯債務の関係に立つと解される。」

3. (過失相殺)

「Xの本件疾病の発症は、Xの基礎疾患(高血圧及び高脂血症並びにこれらに起因する動脈硬化)が、Y社における過重な業務に伴う負荷によりその自然経過を超えて悪化

したことによるものであり、高血圧及び高脂血症は本件疾病の主因とされており、特に高血圧は最大の危険因子とされていること、しばしば喫煙者にみられる多血症も本件疾病の危険因子とされていることによれば、Xの上記基礎疾患については、肥満も寄与していると考えられることからすると、Xの基礎疾患の存在が本件疾病の発症の重要な原因の一つであったといえるから、Y₁社にXの損害の全部を賠償させることは公平を失するといふべきであるが、他方で、本件疾病発症当時におけるXの動脈硬化の自然経過による増悪の程度は明らかではないことに加え、会社におけるXの業務の過重性の程度や、Xの業務に対するY₂の関与の内容及び程度をも考慮すると、Y₁社及びY₂の賠償すべき損害の額を定めるに当たり、二割を減額する限度で本件既往症の存在を斟酌するのが相当である。」

【研究】

一 Y₁社の安全配慮義務違反の責任

一九七五年（昭和五〇年）の最高裁判決により、公務員に対する国の安全配慮義務の概念が確立された。^①その後の判例においては、公務員の場合に止まらず、一般の労働災害時における使用者の損害賠償責任を追及する法的構成の

安全配慮体制の構築義務と会社法四二九条一項の責任

ひとつとして安全配慮義務の概念が主流となった。そして、二〇〇七年（平成一九年）に制定された労働契約法五条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働をすることができるよう、必要な措置をするものとする」との規定を設け、使用者の労働契約に伴う安全配慮義務を法律上の要請として明言するに至った。判例は安全配慮義務の内容を使用者が事業遂行に用いる物的施設（設備）および人的組織の管理を十全に行う義務と把握している。^②また、長時間労働に従事する労働者がうつ病に罹患して自殺したケースにおいては、同人の業務量の適切な調整を行う義務があったとして、会社の安全配慮義務違反を認めている。^③

使用者に対して安全配慮義務違反を理由として損害賠償請求を行う訴訟においては、労働者の業務従事と当該疾病との間の相当因果関係の存在、および使用者に安全配慮義務違反があることが要件となる。ただ、本件のように、労働者が過重な業務に従事したことによって脳・心臓疾患が発症したとされる事案については、医学的に定立されている労働時間基準を超える長時間労働などの過重な業務への従事が認められれば、使用者において当該疾病の発症が労働者の基礎疾患など業務外の事由によるものであることを

示す特段の事情を証明できないかぎり、相当因果関係の存在が認められ、かつ、業務を軽減したりする措置を怠ったとして安全配慮義務違反も肯定される傾向があるとされる。⁽⁴⁾

まず相当因果関係の有無について、本件裁判所は、医学的に定立された労働時間基準を超える長時間労働にXが従事していたことを認めた上で、店長として目標達成のために精神的緊張が強いられる業務であったことも相俟って、本件疾病の発症につながったものであると認定している。

そして、Xが高血圧等による動脈硬化の持病を持っていたとしても、Xの業務への従事と本件疾病との間の相当因果関係は認められる、と結論しているのである。つぎに、使用者であるY社の損害賠償責任が成立するためには、Xの疾病の予見可能性があったこと、その発生を回避する義務違反があったことが必要となる。これについて本件裁判所は、「Y社は、Xが高血圧症に罹患しており、再検査や精密検査が必要とされる状態であることを認識していたといえるにもかかわらず、Xの勤務状況を的確に把握して業務の量又は内容を調整する措置を講ずることなく、本件疾病の発症までの間、上記のような過重な業務に従事させ続けた」と述べて、同社において予見可能性と結果回避義務違反があったことを認定している。本件事案において、Xは

定期的健康診断の結果を使用者のY社に提出していたものと考えられるが、Y社としては、その結果から重篤な疾病の発生を予測し、適切にXの業務量を調整してそれが実際に発症しないよう配慮する（社内予防体制を整える）義務があったということになる。

以上、Y社の安全配慮義務違反の責任が認められる点について、従来の判例の流れに沿っており、妥当な判示内容であると思われる。

二 Y₂の会社法四二九条一項の責任

本判決の注目点としては、使用者であるY社に加えて、代表取締役Y₂個人のXに対する損害賠償責任が認められていることがあげられる。近時、労働災害時の安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求訴訟において、使用者である株式会社だけでなく、経営者である取締役が被告とされる事案が多くなっている。その場合に、民法七〇九条および会社法四二九条一項の責任が請求原因として用いられるのである。

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また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、判例・多数説の立場によれば、⁽⁵⁾本条は第三者保護のために取締役の責任を強化した特別の法定責任であり、悪意・重過失は会社に対する任務懈怠について必要であり、取締役の任務懈怠と第三者の損害との間に相当因果関係があるかぎり間接損害または直接損害の区別なく取締役は第三者に対して賠償責任を負い、取締役が一般不法行為の規定によって責任を負うことは妨げられない、とされている。周知の通り、本条は中小会社が倒産して会社から債権を回復できなくなった取引先・銀行などの会社債権者が取締役の個人責任を追及する場面において多く用いられてきた。しかし、近時では会社倒産という典型事例を超えて、取締役の悪意・重過失により第三者が損害を受けた様々な場合において四二九条一項が適用されるようになってい⁽⁶⁾る。

本件は、いわゆる直接損害の類型として、過重な業務に従事したことによって疾病を発生した会社の従業員に対して取締役が個人責任を負うと判示された事案のひとつである。二〇〇〇年代初頭から、この種の事案において会社法四二九条一項による取締役の責任が認められるようになって⁽⁷⁾きた。その根拠について、二〇一一年（平成二十三年）の大阪高裁判決は、「会社法四二九条一項は、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第三

安全配慮体制の構築義務と会社法四二九条一項の責任

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、会社の使用人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⁽⁸⁾」と判示している。会社法四二九条一項の「第三者」に会社内部の従業員が含まれることについて文言上の疑義はないが、問題は、なぜ労働者の健康や生命を損ねることが取締役の会社に対する任務懈怠として認められるかである。この点について、上記判例は、労使関係は企業経営について不可欠なものであり、取締役の職務内容には労働者の身体や生命の安全に配慮することが含まれることを明らかにしている。このような考え方は、わが国の経営実態や国民意識に合致したものであるばかりでなく、会社法四二九条が取締役の責任強化を目的とした特別法定責任であることを前提とするならば十分に首肯できる。取締役の職務内容として労働者の身体・生命の安全に配慮することが含まれる結果、同条による保護範囲には労働者の身体・生命の安全も含まれるのである。

このような立場に対しては、会社法四二九条の立法趣旨を取締役の責任軽減とみる少数説からの批判があり得るほ

一九

か、かりに損害賠償責任を認めるとしても直接損害については民法七〇九条による保護で十分ではないか、との反論が予想される。しかし、前者に対しては、株式会社経済社会における影響力に鑑み第三者保護のため取締役の責任強化を必要とするという昭和四四年最高裁判決多数意見の認識は現在においても妥当していると考えられる。後者に対しては、会社法四二九条一項の適用範囲は第三者に対する不法行為が成立する場合のみに限られるべきではないこと（第三者に対する直接の悪意・重過失が立証できないことも多い。また、本条の消滅時効は一〇年とされている）、および、立法政策により会社経営における取締役の責任強化という視点を実現することは現実に必要であると考えられることから、賛成できない。

三 Y₂の安全配慮体制の構築義務

労働者との間の雇用契約に付随して会社が安全配慮義務を負うことを前提に、そのような義務を負っている会社の業務執行者としての立場から、代表取締役および業務担当取締役は会社内部に安全配慮体制を構築する善管注意義務を負っている。たとえば、最近のある判例は、「A（代表取締役）およびB（取締役）は、従業員の労務管理の業務

を行うにつき、過重な長時間労働等により従業員が心身の健康を損なうことがないよう、適正に労働時間等の管理を行い、従業員に長時間労働が生じたときは直ちにこれを是正するための社内体制を構築する義務を負って」¹⁰いると判示する。

すでにみたように、安全配慮義務違反を理由とする会社の損害賠償責任が成立するためには、労働者の疾病についての予見可能性および結果回避義務違反が必要とされる。他方、取締役が安全配慮体制の構築義務に違反したとき、取締役の対第三者責任が認められるためには任務懈怠についての悪意・重過失あることが要件となる。両者はどのような関係に立つのだろうか。まず、Xの本件疾病発症の予見可能性についてである。本件では、Y₁社の従業員数は二五名程度であったこと、各店舗は本店から自動車で五分程度の距離にあったこと、Y₂は毎朝従業員全員が出席する朝礼に参加していたこと、各部門長の日誌を確認していたこと、Y₁社における基本的な業務上の指示はY₂が行っており、従業員からの基本的な業務上の報告もY₂に対してなされていたこと、などから、Y₂はXの勤務状況につき認識していたか、少なくとも極めて容易に認識し得た、という事実認定がされている。そうすると、予見可能性の判断としては、

会社についてXの疾病発生の予見可能性が認められるのであれば、取締役Y₂についても同様に認められることになり、両者の判断は重なっている。したがって、安全配慮体制の構築義務の前提が認められることになる。

そうすると、小規模な会社において取締役が個々の従業員の健康状態や勤務状況について認識しうるような前提条件がなければ、安全配慮体制の構築義務違反を理由とする取締役の会社法四二九条一項の責任は成立しないのではないか、という見方もできそうである。しかし、前述の通り、会社法四二九条一項の責任は第三者に対する直接の悪意・重過失を要求するものではない。また、多くの会社の実態を考慮すると、大規模な会社においても長時間労働による労働者の健康被害は起こりうるし、それを未然に防止するためには、監督行政上の指導のみならず、安全配慮体制構築義務違反を理由とする取締役の損害賠償責任を問うことが効果的だと思われる。しかも現在では、労働契約法五条の規定により、使用者の安全配慮義務は法律上の要請として定められているのである。したがって、取締役の安全配慮体制の構築義務違反の審査にあたり、高度の予見可能性を要求することは妥当ではない。取締役が個々の従業員の健康状態や勤務状況につき認識していたか、少なくとも極

安全配慮体制の構築義務と会社法四二九条一項の責任

めて容易に認識し得た、ことは必ずしも必要ではない。一部従業員に労働時間基準を超えて長時間労働が常態となっていることの認識または認識可能性が取締役にあれば、会社法四二九条一項の責任の前提となる予見可能性としては十分であると思われる。本件事実の下では、Y₂の民法七〇九条の不法行為責任も成立しうる状況であったと理解すべきである。

四 悪意・重過失の要件

つぎに、結果回避義務違反については、上記のような認識または認識可能性を前提として、取締役は適切な勤務時間の調整などを行い、労働者の疾病の発生を予防するために十分な措置をとる体制を社内に構築することが求められる。本件において、Y₂は、少なくともXの本件疾病の発症前六ヶ月間、Y社の取締役として、従業員の加重労働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整備していなかったと認定されており、これが職務遂行上の重過失にあたることは明らかである。

ところで、第三者に対する責任については、取締役に任務懈怠があったときにも、悪意または重過失がなかったとして責任を免れる可能性が指摘されている。安全配慮義務

二一

違反が認められる場合についても、悪意・重過失がないとして取締役の責任が否定される場合があるのだろうか。最近の判例では、ある会社の工場長で直属の上司であった取締役Pについて、従業員Qの業務の負荷を軽減するための是正措置を講じるべき義務を怠った過失があるが、ある程度の行動をしていたことから、その懈怠について悪意ないし重大な過失があったと認めることはできない、として会社法四二九条一項の責任を否定したものがある。しかし、同事件の控訴審では、Pは、従業員Qの過労死のおそれを認識しながら、従前の一般的な対応に終始し、Qの業務量を適切に調整するために実効性のある措置を講じていなかった以上、その職務を行うについて悪意までは認められないとしても過失があり、かつ、その過失の程度は重大なものであったといわざるを得ない、として会社法四二九条一項所定の取締役の責任を負うとされた。したがって、すでに具体的行為義務が生じている状況下では、結果を回避するために必要十分な是正措置を講じない限り、重過失なしとして免責されるのは難しいということになる。

他方、同社の代表取締役Rについては、一部従業員の時間外労働が多いことの認識があったものの、従業員Qの所属する営業技術係全体で八〇時間以上の時間外労働が恒常

化していたとまでは認めるに足りない上、Qの時間外労働が見られるようになったのも、その発症前三か月のことであって、Qの所属する営業技術係に配置換えにより一名の従業員が増員されていたことも考慮すれば、本社に常駐する代表取締役Rが、遠隔地に所在する支社の増員の実効性の有無及び程度を検討して更なる措置を講ずべきか否かを適切に判断するためには一定程度の期間が必要であったので、そもそもRに任務懈怠があったとはいえない、としてその責任を否定している。この点については、事案の特性があったとしても、上位の経営者は効果的かつ根本的な対策をとり得る権限をもっているにもかかわらず免責され、利益追求の圧力から従業員に対して長時間労働を求めざるを得ない直属上司である取締役（中間管理職的な立場）のみが重い責任を問われる結果になっており、疑問が残るところである。民法七〇九条ではなく会社法四二九条一項を適用することの意味は、このような代表取締役の監督義務違反を問い得る点にこそ、あるのではないだろうか。

五 最後に

本件の控訴審（福岡高判令和元年七月一八日判労一二三三号九五頁）では、労災保険金給付を損益相殺として損害

額から控除したのみで第一審の判断内容が維持され、その後上告棄却、上告受理申立不受理となり（最二決令和元年一二月二〇日）、事件は終了している。本件のように、労働者が過重な業務に従事したことによって脳・心臓疾患が発症したとされる事案については、会社が安全配慮義務違反による損害賠償責任を負うだけではなく、取締役が会社法四二九条一項による損害賠償責任を負う場合があることは、すでに判例法理として確立されているといえる。本判決はそれにひとつの事例を付け加えたものとして評価することができるだろう。Xの基礎疾患の存在を理由に二割の過失相殺をした点も含めて、妥当な結論である。

残された問題としては、比較的規模の大きな株式会社における取締役の安全配慮体制の構築義務の法的位置づけがある。本件では問題とならなかったが、安全配慮体制を内部統制システムのひとつとして理解すると、代表取締役などの業務執行者だけではなく、取締役会の構成員であるその他の取締役らについても、その職務の内容として、労働者の健康や生命の安全に配慮することが求められることになり、取締役会レベルにおいて安全配慮体制の構築をしないことが善管注意義務違反となる場合があり得ると思われる。その場合において、業務執行権をもたない取締役らに

安全配慮体制の構築義務と会社法四二九条一項の責任

ついて、どの程度の予見可能性があり、どの程度の結果回避義務違反があれば、重過失として会社法四二九条一項の責任が認められるか、という点が今後は検討されることになるう。

- (1) 最三小判昭五〇年二月二五日民集二九卷二号一四三頁。
- (2) たとえば、労働者が死傷した過去の事例においては、ヘルコプター部品の性能に不備があった場合、車両整備・運転者の選任・安全教育などが不十分であった場合、施設の侵入防止設備が不備であった場合、などに安全配慮義務違反が認められている。
- (3) 最二小判平成一二年三月二四日民集五四卷三号一一五五頁。
- (4) 菅野和夫・労働法（第二版）六七五頁。
- (5) 最判昭和四四年一月二六日民集三三卷一五二一五〇頁。
- (6) たとえば、詐欺的商法・違法な投資勧誘の事例、知的財産権侵害などの違法な業務執行の事例、取締役の退職慰労金の不支給の事例、などがあげられる。会社法コンメンタール（九卷）三六〇―三六三頁（「吉原和志」参照。また、会社再編において直接損害を受けた株主に対する取締役の損害賠償責任が本条により認められる事例も増えている。
- (7) 大阪地判支判平成一五年四月四日判時一八三五号一三八頁
〔民法七〇九条および商法二六六条の三の責任を肯定〕、大阪高判平成一九年一月一八日判時一九八〇号七四頁、神戸地判支判平成二〇年七月二九日判時九七六号七四頁、大阪高判平成二三年五月二五日判時二〇八一号一四四頁、東京地判平成二六年一月四日判時二二四九号五四頁、大阪地判平成三〇年三月一日判時二

三八二号六〇頁、など。本判決以後にも、東京地判平成三〇年一月二六日 LEX/DB 2555876、高知地判令和二年二月二八日労働判一〇二五号二五頁、東京高判令和三年一月二一日労働判例ジャーナル一〇八号二頁、がある。

(8) 大阪高判令平成三三年五月二五日判時二〇八一号一四四頁「大庄事件」。本件では、飲食店チェーンを展開する株式会社取締役および代表取締役らに対して、安全配慮体制を構築することを怠ったという理由で、長時間労働により過労死した従業員に対する損害賠償責任が認められた。

(9) 田中亘・会社法(第三版)三六九―三七〇頁。

(10) 大阪地判平成三〇年三月一日判時三三八二号六〇頁。飲食業を営む有限会社で店長として勤務していた労働者が長時間労働による疲労から抑うつ状態となり自殺した事例。

(11) 横浜地判令和二年三月二七日労働判例ジャーナル一〇〇号三〇頁「サンセイ事件」。長時間労働による脳出血で労働者が死亡した事例。

(12) 地裁判決は、「Pは、Qの業務の負担を軽減するために、他の従業員に業務を代わってもらうようにQに声掛けをしたほか、自らQの業務を代わりに行っていたこと、見積りソフトを作成して業務を効率化しようとしていたこと、発症前一か月の時間外労働時間(八五時間四八分)は発症前二か月の時間外労働時間(一一時間〇九分)よりも軽減したこと、実現はしなかったものの同僚役員と相談しながら会社の従業員の増員を検討していたことが認められる。さらに、Qが一週間後のお盆休みの期間を利用して身体を休めることを期待したとしてもあながち不当とはいえず、Pの上記注意義務の懈怠について悪意ないし重大な過失があったと認めることはできない」という。

(13) 東京高判令和三年一月二一日労働判例ジャーナル一〇八号二頁。

(14) 安全配慮義務は労働契約法上の要請であり、取締役の職務内容には従業員の身体・生命の安全に配慮することが含まれることから、安全配慮体制の構築は会社法三四八条三項四号、三六二条四項六号にいう「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制」に該当し、内部統制システムのひとつとして位置づけられる。