

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

92

判例から見る 労働トラブルの 防止対策

従業員の過労死と取締役の個人責任

従業員が長時間労働のため過労死した場合、法人の役員も、会社法429条1項により故意または重大な過失があった場合に、個人として賠償義務を負う場合があり

ます。では具体的にどのような場合に、「役員に「重大な過失」があったとされるのか、最近の事例をご紹介します。

【事例】

Y社(本社は神奈川県。従業員25人)には、岩手県内にD支社(従業員67人)があったが、D支社の営業技術係長であった甲(死亡時51歳)は、平成23年8月7日、脳幹部出血が原因で死亡した。Kの時間外労働時間は次のとおりであった。Kの遺族は、Y社を安全配慮義務違反で訴えるのみならず、Y社の役員A、B及びCの3名に対しても、会社法429条1項に基づき損害賠償請求訴訟を提訴した。役員個人らの役職等は次のとおりであった。

なおY社が平成23年12月に清算会社となったことに関する論点には触れない。

時期	残業時間数	平均残業時間数
H23年7月	85時間48分	—
H23年6月	111時間09分	2ヵ月平均98時間28分
H23年5月	88時間32分	3ヵ月平均95時間09分
H23年4月	50時間50分	4ヵ月平均84時間04分
H23年3月	63時間20分	5ヵ月平均79時間55分
H23年2月	75時間43分	6ヵ月平均79時間13分

A	平成22年から代表取締役。本社に常駐
B	代表取締役だったが平成22年に取締役会長。本社に常駐
C	専務取締役工場長としてD支社に常駐。Kの直属の上司

東京高等裁判所令和3年1月21日判決(サンセイほか事件)では、被告のうちY社とともに、Cのみ連帯した賠償責任が認められました。その理由やポイントを検討してみましよう。

まず①Cの地位・立場が問題です。高裁判決では、一審判決(横浜地裁令和2年3月27日)が認定した事実について、新たに「専務取締役工場長としてD支社に常駐しており、Kの直属の上司であった」ということを重要な事実として付加しました。またCは総務経理係長から毎月、残業報告書の提出を受け、Kの個別残業時間を認識できる立場にありました。このようにCは、Kの時間外労働時間を把握できる直属の上司だったため、具体的にKの残業時間を調整できる立場でした。

次に②Cの過重労働に関する認



識ですが、社内の安全衛生委員会で「残業時間が3ヵ月平均で60時間を超えないようにすること」、「月80時間以上または月100時間以上の残業を行った従業員に対する産業医の面接指導」について承認されていたことから、Cは1ヵ月当たりの残業時間が80時間を超えると過労死のおそれがあると認識していた、とされています。

このように昨今の過労死裁判においては「残業時間月80時間は過労死ラインの過労死等の危険性」は常識的な知見とされています。さらに③CがKに対し行った対応・働きかけについては、Cは何もしなかった訳ではありませんでした。Cは「K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Kに声掛けをした」、「自らKの業務の代わりを行った」、「見積もりソフトを作成して業務の効率化を図った」、「発症前2ヵ月の時期より発症前1ヵ月の残業時間を約25時間ほど減らした」というような事情から、一審判決では、Cに「故意・重過失はない」と判断しました。

ところが高裁判決では、Cの対応について「従前行っていった一般の対応にとどまり、Kの業務量を適切に調整するための具体的措置を講ずることはなかった」ため「依然として80時間を超えていた」として、その場限りの手伝いや声掛けでは対応としては不足であり、Kの業務量を減らすための具体的かつ実効性ある措置を実際に行うべきだったとしました。そしてそのような措置を講じなかったことをもって「重過失があった」と認定したのです。

このように上司に求められているのは、具体的に労働時間をより短くする具体的な方策なのです。ところで、一審判決と高裁判決を通じて、役員であったAとBには賠償義務は認められませんでした。AとBは「本社において、残業時間抑制システムを構築することが役割の役員」でしたが、Kとの関係では「直接的な労務管理ができる関係」ではありませんでした。

つまり、AやBが関与していた残業時間抑制システムが十分でなかったとしても、過労死をした従業員に対し直接労務管理をする立場ではなかった場合には、過労死について「重過失」までは認められない、というのが現在の裁判所の考え方だと思われます。

(庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝