

Title	私的カフエ論その5
Sub Title	My personal essay on cafe part 5
Author	伊藤, 眞(Ito, Makoto)
Publisher	慶應義塾大学出版会
Publication year	2017
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.60, No.3 (2017. 8) ,p.39- 58
JaLC DOI	
Abstract	<p>2007年8月, 大庄経営の「日本海庄や」で入社5ヶ月目の新卒男子が急性左心機能不全で亡くなり, 過労死として労災認定された。両親は, 長時間労働を死亡原因として, 会社に対し不法行為または債務不履行(安全配慮義務違反)に基づき, 役員4名に対しては不法行為または役員等の第三者に対する損害賠償責任に基づき, 逸失利益等の損害賠償を請求した。地裁, 高裁とも遺族の訴えを認め, 会社と役員に損害賠償金の支払いを命じたが, 会社側は最高裁に上告。2013年9月, 最高裁は会社側の上告を退けた。その後, 高裁で和解が成立。過労死損害賠償請求裁判で, 初めて大企業の役員の個人責任が認められた。この判決における労働時間の範囲, 業務と死亡の因果関係, 会社および役員の責任を概観する。</p> <p>新卒・新人募集要項の初任給の金額には時間外労働80時間が含まれていたが, その旨開示されず, これは一種の詐欺的行為であり, 過重労働(三六協定に定めた1ヶ月45時間の時間外労働を恒常的に超える時間外労働を行う状況)の常態化と表裏一体の関係にある。同業他社等でも同様の三六協定が結ばれていると主張しているから, 大庄では過大な時間外労働の常態化は役員にとって自明の事実であったと解される。</p> <p>労災規定の現行認定基準が発出される以前から「過重労働と心臓疾患との関係」については一般社会が認識しており, 著名な訴訟事件につき両者の関係を認める判例も積み重ねられ, 報道されてきた。これらを踏まえたくうえで現行認定基準が発出され, 本件事故の発生まで5年以上が経過し, その内容は控訴人会社にとっても十分認識可能な状況であった。使用者は, 労働契約に伴い安全配慮義務があるから, 現行認定基準も考慮にいれて, 社員の長時間労働を抑制する措置をとることが要請されており, 社員が長時間労働を行っていることを認識していた(あるいは極めて容易に認識可能であった)にもかかわらず, 長時間労働による災害から労働者を守るための適切な措置をとらないことによって災害が発生すれば, 安全配慮義務に違反したと評価されることは当然であり, 災害発生の予見可能性はあったと考えるべきである。判決における, この論理と結論は適切なものである。</p> <p>取締役らの責任についても, 従業員の多数が長時間労働に従事していることを認識していた(あるいは極めて容易に認識可能であった)にもかかわらず, 会社にこれを放置させ是正するための措置をとらせていなかったことをもって善管注意義務違反があると判断。不法行為責任についても同断であるとした。取締役長に長時間勤務による過重労働を抑制する措置をとる義務があることは明らかであり, この義務懈怠において悪意または重過失が認められる。なお, 不法行為責任についても同断であるとした。判決における, これらの論理と結論は適切なものと言える。</p>
Notes	論文
Genre	Journal Article

URL

https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-20170800-0039

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

私のカフェ論 その5

伊 藤 眞

<要 約>

2007年8月、大庄経営の「日本海庄や」で入社5ヶ月目の新卒男子が急性左心機能不全で亡くなり、過労死として労災認定された。両親は、長時間労働を死亡原因として、会社に対し不法行為または債務不履行（安全配慮義務違反）に基づき、役員4名に対しては不法行為または役員等の第三者に対する損害賠償責任に基づき、逸失利益等の損害賠償を請求した。地裁、高裁とも遺族の訴えを認め、会社と役員に損害賠償金の支払いを命じたが、会社側は最高裁に上告。2013年9月、最高裁は会社側の上告を退けた。その後、高裁で和解が成立。過労死損害賠償請求裁判で、初めて大企業の役員の個人責任が認められた。この判決における労働時間の範囲、業務と死亡の因果関係、会社および役員を概観する。

新卒・新人募集要項の初任給の金額には時間外労働80時間が含まれていたが、その旨開示されず、これは一種の詐欺的行為であり、過重労働（三六協定に定めた1ヶ月45時間の時間外労働を恒常的に超える時間外労働を行う情況）の常態化と表裏一体の関係にある。同業他社等でも同様の三六協定が結ばれていると主張しているから、大庄では過大な時間外労働の常態化は役員にとって自明の事実であったと解される。

労災規定の現行認定基準が発出される以前から「過重労働と心臓疾患との関係」については一般社会が認識しており、著名な訴訟事件につき両者の関係を認める判例も積み重ねられ、報道されてきた。これらを踏まえうえて現行認定基準が発出され、本件事故の発生まで5年以上が経過し、その内容は控訴人会社にとっても十分認識可能な状況であった。使用者は、労働契約に伴い安全配慮義務があるから、現行認定基準も考慮にいれて、社員の長時間労働を抑制する措置をとることが要請されており、社員が長時間労働を行っていることを認識していた（あるいは極めて容易に認識可能であった）にもかかわらず、長時間労働による災害から労働者を守るための適切な措置をとらないことによって災害が発生すれば、安全配慮義務に違反したと評価されることは当然であり、災害発生の予見可能性はあったと考えるべきである。判決における、この論理と結論は適切なものである。

取締役らの責任についても、従業員が多数が長時間労働に従事していることを認識していた（あるいは極めて容易に認識可能であった）にもかかわらず、会社にこれを放置させしめ正するための措置をとらせていなかったことをもって善管注意義務違反があると判断。不法行為責任についても同断であるとした。取締役に長時間勤務による過重労働を抑制する措置をとる義務があることは明らかであり、この義務懈怠において悪意または重過失が認められる。なお、不法行為責

任についても同断であるとした。判決における、これらの論理と結論は適切なものと言える。

<キーワード>

過労死, 労災認定, 長時間労働, 不法行為, 債務不履行, 安全配慮義務違反, 役員等の第三者に対する損害賠償責任, 損害賠償請求, 長時間労働と過労死の相関関係, 労災認定基準 (労災規定の認定基準), 三六協定, 過重労働と心臓疾患との関係, 労働契約, 予見可能性, 取締役の責任, 経営判断上の裁量権, 労働者の至高の法益である生命・健康の重大さ, 善管注意義務違反

はじめに

この論文は7回で掲載する予定であるため、次に本稿以降の見出しを提示しておく。本稿（その5）は、12.（1）～（3）である。

12. 過労死の法的判断

- （1）大庄における過労死事件の概要と判決結果
 - （2）大庄過労死事件に関する大阪高裁の判断
 - （3）大阪高裁における控訴人（大庄およびその取締役）らの補充主張に対する判断
 - （4）大庄過労死事件の判決結果に基づく他の過労死案件の法的検討
13. 従業員を大切にする会社
14. カフェ好きの素人がカフェ・バーを立ち上げて3年経営した事例分析——Five sense
15. カフェで利益を上げるには
- おわりに

12. 過労死の法的判断

大庄が経営する「日本海庄や」で入社5ヶ月目に新卒男子が急性左心機能不全で亡くなった。

過労死として労災認定されたが、両親は、死亡原因が大庄の長時間労働にあると主張し、会社に対しては不法行為または債務不履行（安全配慮義務違反）に基づき、また役員4名（社長、管理本部長、店舗本部長、第一支社長）に対しては不法行為または会社法429条第1項（役員等の第三者に対する損害賠償責任）に基づき、逸失利益等の損害賠償を請求した。地裁、高裁とも遺族の訴えを認め、会社と役員に損害賠償金の支払いを命じたが、会社側が最高裁に上告していた。2013年9月その最高裁が会社側の上告を退けた。過労死の損害賠償をめぐる裁判で、大企業の役員の個人責任が認められた初のケースとされる。

この判決における労働時間の考え方・範囲、業務と死亡の因果関係、会社の責任、役員の責任について、概観したうえで、懲罰的和解のあったワタミ、電通の案件について比較分析してみたい。

(1) 大庄における過労死事件の概要と判決結果¹⁾

大庄は、「庄や」「日本海庄や」等の店名で大衆割烹店を全国展開している。吹上元康（F）さんは、大学卒業後、2007年（平成19年）4月1日に大庄に入社し、同月10日から日本海庄やの石山駅店で調理担当の従業員（業務内容は、仕入品の検品、収納、調理の準備、品出し、盛り付け、食器洗いなど）として勤務。お店の営業時間は午前11時30分から午後2時まで（午後2時までに客が入店する場合、注文を受け付けることもある）、および午後5時から午後11時まで。また、大庄の給与体系では、あらかじめ給与に組み込まれた固定時間外手当と固定深夜勤務手当として「役割給」が支払われることになっていたが、これは、時間外労働が80時間に満たない場合には、不足分が控除されることになっており、時間外手当といえるものであった。

Fは、入社から4ヶ月あまり経った2007年8月11日未明、死亡した。Fを解剖した医師によると、診断病名は、急性左心機能不全とされた²⁾（虚血性心疾患や心筋症などの疾病を判断するほどの所見は認められず、特に基礎疾患も認められなかった）。Fの病態は、現在の法医学では、いまだ原因の確定していない病態の1つとされ、青壮年急死症候群、あるいは、俗名ポックリ病と称されるものに当てはまる。また、急性左心機能不全の基礎疾患としては、高血圧性心疾患等があげられるが、Fについては、それらは否定され、急性左心機能不全の原因は、何らかの原因で重篤な不整脈が発症したことによるものとされている。

大津労基署長は、Fの死亡を業務災害と判断したうえ、Fの祖母であるGに対し遺族補償年金等を支給する旨、また、大庄に対して葬祭料を支給する旨を決定し、実行した。

遺族である父と母（原告）は、Fの死亡原因は大庄での長時間労働にあると主張して、会社に対しては不法行為または債務不履行（安全配慮義務違反）に基づき、また大庄の取締役など役員である被告4名（平辰代表取締役社長、水野正嗣管理本部長、石村公一店舗本部長、林田泰徳第一支社長）に対しては不法行為または会社法429条第1項（役員等の第三者に対する損害賠償責任）に基づき、逸失利益等の損害賠償を請求した。

京都地裁、大阪高裁とも遺族の訴えを認め、会社と役員に計約7,860万円の支払いを命じたが、会社側が最高裁に上告していた。2013年9月その最高裁が会社側の上告を退けた。担当した松丸弁護士によれば、過労死の損害賠償をめぐる裁判で、大企業の役員の個人責任が認められた初のケースとされる。ここでは、まず、確定した大阪高裁の判決内容を検討する。

1) 「庄や過労死裁判、「残業100時間は一般的」と主張の会社、長時間残業しないと給料減」（http://biz-journal.jp/2013/11/post_3335.html）2013年11月14日および大阪高裁（2011）「コメント（1）事件の概要」に基づき要約。

2) 心不全の原因が左心系（左心房、左心室、大動脈）にあるものを左心不全という。収縮不全を起こした心室の後方にうっ血と水分の貯留を引き起こして心不全症状を呈す。心筋梗塞や大動脈弁疾患などにより左心室機能が低下すると、その後方すなわち左心房から肺静脈にうっ血と水分貯留が起こって呼吸困難、起坐呼吸（仰向けでは息苦しくて眠れないが座ると楽）、咯血、などの肺うっ血症状（＝左心不全症状）が出現する。急性左心不全は症状が激烈であり、適切な処置を速やかに行わないと患者が死亡する危険性がある（眞弓循環器科クリニック、眞弓久則「左心不全」2016年4月17日更新）（<http://w01.tp1.jp/~a110115141/styled-9/styled-24/styled-72/styled-68/>）。

(2) 大庄過労死事件に関する大阪高裁の判断

大阪高裁の判決においては、「当裁判所も、被控訴人（Fの両親）らの請求は、少なくとも原判決が容認した限度においては理由があるから正当としてこれを容認すべきものと判断する」とし、「その理由は、原判決を次のように補正し、当審における控訴人等の補充主張に対する判断を示すほかは、原判決「事実及び理由」の中の「第3 当裁判所の判断」の1ないし5に認定・説示するとおりであるから、これを引用する」としている。³⁾

次に、大阪高裁判決における控訴人（大庄）の補充主張に対する判断ならびに裁判所の判断の認定・説示の引用および関連する判決理由の補正のうち主要なもの、重要なものを見てみよう。これによって、労働時間の考え方（ある種の定義と言える）、業務と死亡との因果関係、控訴人会社（大庄）の責任、控訴人取締役（大庄役員）の責任とは、法的にどのようなものであるかを探りたい。

(3) 大阪高裁における控訴人（大庄およびその取締役）らの補充主張に対する判断

① Fの労働時間

i 朝の業務開始時刻

控訴人の主張

控訴人らは、Fに対して命じていた業務開始時刻は午前10時であり、石山駅店の開店準備作業はそれで十分間に合うものであったこと、10時より早く出勤しているパート従業員の作業（9時30分から）については、Fに9時に出勤し一度観察しておくように命じたただけであって、F自身に行くよう命じたことはなく、むしろ店長や調理長はFの早期出勤を何度も禁止していたこと、Fが早期出勤していたのは個人的事情によるものであると主張する。⁴⁾

高裁の判断

Fの作業の目的には、未だ慣れない業務全般に対する理解を高めることも含まれていたと解されるから、Fが早朝に行っていた作業が、お店の開店準備行為として必須なものとして他の従業員の行うべき作業の分担・肩代わりとなるほどのものではなかったとしても、業務理解に必要な作業に費やされた時間を労働時間から外して考えることはできないというべきである。Fにカードキーが渡っており、これによりFが早朝に出勤可能であることを調理長が認識しながら、特に注意をしていなかったことも、Fの早朝作業が、Fが習得すべき業務全般の理解という面からは問題のないものであると感じていたためであると考えられる。⁵⁾

店長や調理長の出勤時間に関する指示も、早く来ても勤怠実績表に付かないから10時に間に合えばよい、あるいは定時出勤でよいという程度のものであって専らFの給与面の利害に関する指摘に止まっており、早朝勤務を禁じている趣旨である（会社の主張）とFが認識することは困

3) 大阪高裁（2011）33頁。

4) 同上、37頁。

5) 同上。

難であったと考えられる。⁶⁾

会社として早朝勤務を禁じるのであれば、その旨直截に伝える方法を探るべきであったのに、これを採らなかったのは、各店舗の責任者である店長や調理長に過重労働の問題性を認識させる措置がとられておらず、当店長や調理長にも、その認識が乏しかったためであると考えられる。なお、Fが早朝に起きる習慣を持っていたとしても、業務をできるだけ早く身につけようとして早朝に出勤していたものであるから、「本件勤務期間中の早期出勤が単にFの個人的な事情に過ぎない」(控訴人会社の主張)と認めることはできない。⁷⁾

なお、Fの業務の大きな内容(各時刻は大枠を示すものにすぎない)⁸⁾について、京都地裁の判決では次のように述べている。⁹⁾「Fは石山駅店において、調理上ではただ1人の新入社員であった」「朝出勤した後、午前11時30分まで、仕入品の検品・収納、米洗浄、米炊き準備、まな板掃除、ダスター洗浄、だし汁作り、サラダの盛り込みなどの昼営業の準備、午前11時30分から午後2時30分過ぎまで(なお、昼の営業次第では、さらに遅くなることもあった)の間、ランチ料理出し、洗浄機による食器洗い、午後2時30分から午後4時30分までの間、食事、ミーティング、休憩(雑談、昼寝等)、午後4時30分から午後5時までの間、サラダ、珍味、漬物の仕込みなどの夜営業の準備、午後5時から午後11時過ぎ(勤務終了時刻)までの間、サラダ、珍味、漬物の盛り付け、食器洗いなどを行っていた」「これらの業務内容は、パート職員であるPらと一緒に行っていた内容である。なお、Pは、Fに対し、朝の仕事を教えるため(調理長は自身で教える以外にパートPに指導を指示したことがある。調理長はカードキーを当該パート職員に渡しており、そのパート職員からFにも渡っていたが、調理長はそのことを認識しながら注意していなかった¹⁰⁾)、一度だけ午前9時に来るよう告げたことがあった」。

筆者のコメント

高裁は、新入社員であるFの作業には、個別・具体的な作業とともに、業務全般に対する理解を高めることも含まれていたと解されるから、早朝に行っていた作業が開店準備行為として必須のものでなかったとしても、その時間を労働時間から外して考えることはできないとし、早朝勤務を禁止するのであれば、直截にその旨伝えなければならないという。したがって、次の項で述べる「Fの包丁の練習が材料の無駄使いになっているため電気を消して禁じた」と同様に、明確に早朝勤務禁止を言い渡すべきであった(そうすれば、Fの残業時間はもう少し少なかったかもしれないし、過労死することもなかったかもしれない)。しかし、会社は、店長や調理長に過重労働の問題性を認識させる教育をせず、当店長や調理長にも、その認識が乏しかったためと考えられると指摘している。後述するように、会社および大庄役員は、残業80時間を初任給にビルトインしており、外食産業界においては1ヶ月100時間の特別延長条項を有することはむしろ一般的であると考えていたのであるから、過重労働に関する問題意識は完全に欠如していたと解される。

6) 同上。

7) 同上。

8) 同上、33頁。

9) 京都地裁(2010)9頁。

10) 同上、13頁。

ii 休憩時間

控訴人の主張

休憩時間は、午後2時30分から4時30分まで2時間あったと主張、休憩時間の直前に客からの注文があった日は少なく、かつそれにより必要とされる作業は他の従業員の業務であってFの休息に影響を与えない、ミーティングは昼食とともにする簡単な業務上の確認程度のものであるので業務時間にふくめるべきではない、Fの包丁の練習時間は勤務開始当初のみであり、調理長が調理場の電気を消してまで禁じたこと、F死亡後、休憩開始時および終了時の打刻を実行させたところ、石山駅店での従業員の平均休憩時間は2時間程度であったことなどと主張する。¹¹⁾

高裁の判断

午後2時までに客が入店すれば、それ以降に注文を受け付けることもあり、また、午後5時以前に注文を受けたこともあった。Fの就業日のうち昼休憩を含んだ就業日は75日存在するところ、このうち、午後2時以降にFが対応しなければならない客からの注文がなされた日が6日あり、さらに午後2時30分から4時30分までの間に客が会計した日が45日存在していること、仮にこれらの客への対応が直接的には他の従業員で可能であったとしても、Fは新入社員であり、他の従業員に先駆けて休憩を取っていたとは考えられないこと、昼食時のミーティングは、食事をしながら、夜の宴会予定を伝えるなど簡単な内容のものであったとはいえ、予定の確認という業務そのものに関する時間であるから、その時間は労働時間に含めるべきであるところ、それに要する時間も日によって異なる状況であったと推認され、結局その日の状況に応じて具体的な休憩時間の長さは異なっていたものと考えられる。しかし、客の注文やミーティングによる影響が1時間に及ぶとまでは考えられない。したがって、昼の休憩時間は平均して1時間半であったと判断する。¹²⁾

なお、勤怠実績表において1時間未満の休憩時間が記載された日については、ワークスケジュールにより画一的に処理されて記載された時間ではなく、その都度具体的な状況に応じて相当と判断されて記載されたものであると考えられるので、これらの日については勤怠実績表の休憩時間の記載にしたがって休憩時間を計算する。¹³⁾

Fの包丁の練習に関しては、材料の無駄使いという観点もあって調理長が電気を消す措置をとって禁じていたことが認められるから、休憩時間の算定にあたり、これを考慮に入れない。¹⁴⁾

筆者のコメント

高裁は、業務にかかわる時間について、事実に基づき、原始資料に時刻が明示されているものは（勤怠実績表上、1時間未満の休憩時間が記載された日については、その都度具体的な状況に応じて相当と判断されて記載されたものであると判断）それを用い、時間が記録されていないもの（Fの就労日数75日のうち、午後2時以降に注文があった6日（会社の主張は9日）、休憩時間の2時30分から4

11) 大阪高裁（2011）37頁。

12) 同上、35頁。

13) 同上。

14) 同上、37頁。

時30分までの間に客が会計した日が45日あったこと、昼食時のミーティングも夜の宴会予定を伝えるなど業務にかかわるもの)については、平均的にどの程度であったか見積もって計算している。すなわち、昼の休憩時間は平均して1時間半であったと判断した。

iii 月当たりの労働時間の計算方法

控訴人の主張

月当たりの労働時間の計算について、労働安全衛生規則に関する通達による算定方法を用いて、¹⁵⁾かつ、Fが入社した4月1日から起算して、1ヶ月ごとに計算するのが相当であると主張する。

高裁の判断

本件において過重労働であったか否かの判断をする際には、現実起きたFの死亡との関係を考慮する必要があるから、労災認定における計算方法（死亡時から逆算して月々の労働時間を計算する方法）を採用することが相当であるし、本件では、別紙1と別紙2の計算結果には有意の差が認められないことからすると、現実の時間外労働時間数からみて、控訴人等が主張する計算方法を採用した場合でも、業務の過重性の判断に違いを生じることはない¹⁶⁾というべきである。

筆者のコメント

労働時間について、死亡したときから1ヶ月ずつ遡って計算する方法と入社日から1ヶ月ずつ計算する方法では、8月の時間数が死亡日（8月11日）によってずれが生じるが、総労働時間は変わらない。仮に、4月1日から起算して、1ヶ月ごとに計算する場合には、最後の月である8月を11日で判断することになるが、労働の強度の観点から1ヶ月に引き直してFの心身への影響を考えるべきであろう。そうすれば、「業務の過重性の判断に違いを生じることはない¹⁶⁾というべき」ことになる。このように考えると死亡したときから1ヶ月ずつ遡って計算する方法の方が判断基準としては直接的で妥当と考える。

労働安全衛生規則で労働時間を測定する目的は、長時間労働者を抽出し、過重労働の原因分析を行い、過重労働者のうち産業医の面接指導を要する者を選択するためである。したがって、4月1日から計算する方法は、現実起きたFの死亡と労働時間の関係を検討する目的にそぐわないと考えるべきであろう。

なお、「2つの計算結果に有意の差が認められない」というのは、単に総合計が同じということなのかどうか、別紙1および2が公表されていないので、不明である。

iv 労働時間

以上によれば、Fの労働時間、休憩時間、総労働時間および時間外労働時間は、原判決別紙7の記載のうち、休憩時間が1時間と記載されている日についてはそれぞれに30分を加算し、そのうえで別紙と同様の計算を行えば算定できることになる。これによれば、Fの労働時間は、図表33のとおり死亡前の1ヶ月間では総労働時間数237時間34分、時間外労働時間数95時間58分、

15) 同上、38頁。

16) 同上。

図表33 吹上元康（F）さんの死亡前の総労働時間数と時間外労働時間数

	総労働時間数	時間外労働時間数
死亡前の1ヶ月間	237時間34分	95時間58分
2ヶ月目	273時間41分	105時間41分
3ヶ月目	302時間11分	129時間06分
4ヶ月目	251時間06分	78時間12分

2ヶ月目では総労働時間数273時間41分、時間外労働時間数105時間41分、3ヶ月目では総労働時間数302時間11分、時間外労働時間数129時間06分、4ヶ月目では総労働時間数251時間06分、時間外労働時間数78時間12分となっており、恒常的な長時間労働となっていた。¹⁷⁾

② 業務と死亡との因果関係

控訴人の主張

労災の認定基準の示した時間外労働時間は、他の要因が備わっていれば、申請者は過重勤務と災害との相当因果関係の立証を事実上免除されるが、これは不利益の公平分担を図るという労働災害制度の目的実現のためであり、そのような取扱いは、使用者の安全配慮義務や取締役の善管注意義務の不履行に基づく責任判断においてまで、相当因果関係を推認したり、不要とする根拠にはならないと主張する。また、Fの業務が、同人への指導が主であって比較的単純作業であり、精神的負担も小さかったこと、Fの睡眠不足は、飲酒・パソコン等F自身の自己管理が不十分であることによるものであるから、仮に重篤な心疾患発症に業務起因性があるとしても、その寄与割合は相当程度減ぜられるべきであると主張する。¹⁸⁾

高裁の判断

現行認定基準は、本件専門検討会報告を基礎として定められているものであるところ、同報告は多数の医学専門家による検討を経てまとめられたものであり、長時間労働が健康に及ぼす影響について調べた医学的報告は同一条件の対照群を選ぶことに困難が伴うことから多くはないとしながらも、信頼に足りると評価しうる3つの調査をもとに、主に長時間労働が睡眠不足に及ぼす影響に着目して医学的な検討結果を示したものであり、同報告では、発症前1ヶ月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合、発症前2ヶ月間ないし6ヶ月間にわたって、1ヶ月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と心臓疾患の発症との関連性が強いと判断されている。したがって、この内容を、本件において、経験則として重視することに何らの問題もないというべきである。¹⁹⁾

また、同報告書において、上記基準時間以上の長時間労働が認められる場合でも労働時間のみをもって業務の過重性を評価することが適切でないとされているのは、「監視・断続労働のような原則として一定の部署にあって監視するのを本来の業務とし、常態として身体または精神的緊

17) 同上、35-36頁。

18) 同上、38頁。

19) 同上。

張の少ない場合や作業自体が本来間歇的に行われるもので、休息時間が少ないが手待時間が多い場合等労働密度が特に低いと認められる場合」とされているところ、Fの労働密度がこのように低いものであったと認めることはできない²⁰⁾。

なお、Fの自己管理の不十分さを認めるに足る証拠が存在しないことは前記説示（原判決引用部分）のとおりである²¹⁾。

この点についての原判決（京都地裁の判決²²⁾）は次のとおり述べている。「店長や調理長は、Fと飲みに行ったことはなく、Fが飲み過ぎで二日酔いの様子を見たことがないこと、多量の飲酒をするイメージがないことを供述していることからして、Fが恒常的に多量の飲酒をしていたものとは認められない。また、Fが、深夜や早朝に日々パソコンを使用しており、そのため睡眠不足になったことを認めるに足る証拠はなく、Fは仕事のあった日は概ね午前0時過ぎに帰宅していることからすると、業務と関連性なしに睡眠時間が短くなり、Fを死亡に至らしめる要因になったとはいえない」。

筆者のコメント

「①現行認定基準は本件専門検討会報告を基礎として定められ、②その報告は多数の医学専門家による検討を経てまとめられたもので、③長時間労働が健康に及ぼす影響について調べた医学的報告は信頼に足りると評価しうる3つの調査をもとに、④主に長時間労働が睡眠不足に及ぼす影響に着目して医学的な検討結果を示したものであり、⑤同報告では、発症前1ヶ月間におおむね100時間を超える、もしくは発症前2ヶ月間ないし6ヶ月間にわたって、1ヶ月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と心臓疾患の発症との関連性が強いと判断されている」。このように実際に生じた過労死事例に基づき長時間労働と過労死の相関関係とその原因の研究に基づく多数の医学専門家の検討を経た現行認定基準の内容を、本件において、経験則として重視することに何らの問題もない、という判断は至極妥当なものと考えられる。

この長時間労働が心臓疾患の発症に及ぼす影響については、「11. キラーストレスと過労死」において、その因果関係の解明が行われていることが示されている。

③ 控訴人会社の責任

i 本件給与体系

控訴人の主張

80時間分の時間外等割増手当を役割給として支給する給与体系は、80時間の時間外労働を前提として組み込んでいたと評価されるべきものではなく、むしろ、時間外労働時間の一応の用途を示すことにより、残業時間の長時間化を阻止することを期したものであると主張する²³⁾。

20) 同上。

21) 同上。

22) 京都地裁（2010）14頁。

23) 大阪高裁（2011）38頁。

高裁の判断

控訴人らの主張は以下のとおり採用することができない。²⁴⁾

本件給与体系においては、80時間の固定時間外労働手当及び固定深夜勤務手当を「役割給」という用語で表示している。管理職あるいは専門職に関しては「役割給」との名称に合理性が認められる可能性にもわかに否定できないが、一般職に関しては、このような名称で固定時間外労働手当を表示する必要は全くなく、むしろこのことによる弊害の可能性が高いというべきである。控訴人会社の新卒採用募集概要を前提にする、控訴人会社に応募する新人社員から見ると、初任給として19万4,500円が支給されるものと認識し、その金額を得るために80時間もの時間外労働を要するものとは認識できない。採用が決まった段階で交わされる雇用契約書において初めて、役割給が一定時間の時間外労働を前提とする手当であることを知るであろうが、その内容を具体的に知るのはそのことについて詳しい説明がなされる入社後の研修においてということになる。このような状況で、社員の心理としては、当初予定した給与を得ようとするのが通常であるから、給与の減額を避けるためにも80時間以上の時間外労働を行う方向に誘導されるのは当然である。また、店長等も部下に80時間より少ない時間外労働しか命令しないことは、部下の給与を入社時に示した金額より減額することになるので、躊躇を感じるはずである。

したがって、少なくとも一般職に関する限り、このような給与体系は、単に社員の募集に当たり、給与条件を実際以上によく見せるためだけに作用するにすぎず、長時間労働の抑制に働くとはいえないものであって、80時間の時間外労働を組み込んだ給与体系であると評価されてやむを得ないものである。

筆者のコメント

「初任給の金額は、時間外労働80時間を遂行したときに給付される金額である」という説明記述が、大庄の初任給の対外的開示にはない。したがって、会社の主張する「80時間の時間外労働を前提として組み込んでいたと評価されるべきものではなく、むしろ、時間外労働時間の一応の用途を示すことにより、残業時間の長時間化を阻止することを期したものである」という余地は全くない。仮に、その開示があったとしても、「残業時間の長時間化を阻止することを期したものである」ということはできない。

初任給の金額を比較するとき、ある会社は残業代を含まず（これが常識的であり、デファクトスタンダードである）、他の意図的な会社が残業代を含めた初任給の金額をその旨開示せず示したとき、会計的センスでは比較可能性がない。給与の金額は、残業代を含まない金額であり、この給与金額に基づいて1時間当たり残業代が計算される。したがって、残業代を含めた初任給を新卒・新人募集要項に表示し、その旨開示していない場合は、一種の詐欺的行為といえることができる。

なお、改正青少年の雇用の促進等に関する法律が2015年10月1日から施行され、時間外労働・休日労働や深夜労働の一定時間分を固定残業代として支払う制度を採っている事業主は、募集・

24) 同上、38-39頁。

採用に当たって固定残業制に関する労働時間数、金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働や休日労働および深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと、を明示することが義務化された。公益社団法人全国求人情報協会は、求人広告の給与において固定残業代を含む金額を表示する場合（給与に含まず手当として表記する場合も同じ）、「①固定残業代の金額、②その金額に充当する労働時間数、③固定残業代を超える労働を行った場合は追加支給する旨」の記載を求めている。²⁵⁾

ii 三六協定の本件特別延長条項

控訴人の主張

本件特別延長条項も、予想外の事情により時間外労働の必要が発生した場合に備えたもので、1ヶ月100時間としているからといって、同時間数の時間外労働を予定したとすることはできないこと、労働基準法は、時間外労働の特別延長については、労使の自主的協議を尊重して具体的妥当性を実現しようとするものであるところ、これまで労働基準監督署から本件特別延長条項の是正の指導等を受けたことがないこと、外食産業界においては100時間の特別延長条項を有することはむしろ一般的であり、他の産業界においても同様の特別条項を設けることはめずらしいことではないなどと主張する。²⁶⁾

高裁の判断

三六協定の時間外労働の特別延長に関する制度は、控訴人ら主張のとおり、特別な事情が生じた場合を想定したものであるが、平成15年10月22日付け厚生労働省告示第355号により、特別な事情は臨時的なものに限ると改正されている。控訴人会社の三六協定（所定労働時間8時間のところ、1日3時間、1ヶ月45時間、1年間360時間の延長労働をすることができ、特別な事情がある場合には従業員と協議の上、1ヶ月100時間、回数6回、1年については750時間を限度として延長することができる²⁷⁾）においても、「特別な事情……1 イベント商戦に伴う業務の繁忙の対応、2 予算決算業務」と記載しているのは、特別な事情に臨時性が必要であることを意識しているものと思われる。しかし、実際には、前記認定のとおり、特段の繁忙期でもない4月ないし7月の時期においても、本件特別延長条項を適用せざるを得ない時間外労働の状況が毎月続いており、さらに本件特別延長条項をもってすら許されない100時間を超える時間外労働に従事させていることさえある。控訴人らが主張するところでは、外食産業界においては、歓送迎会や忘年会などの特定の繁忙期とは無関係に、気候・天候・景況・消費動向・近隣の競合店の状況その他多様なしかも予測困難な要因によって、特定の時期以外の時期が繁忙になることがしばしばあるというのであり、このようなことを前提とすると、本件特別延長条項に記載されていた臨時の特別な事情とは無関係に、恒常的に三六協定に定めた1ヶ月45時間の時間外労働を超える時間外労働を行う必要性があるこ

25) 公益社団法人全国求人情報協会「求人募集主の皆様へ「固定残業代」に関するお願い」2016年4月
(https://www.zenkyukyo.or.jp/media/pdf/01_kotei.pdf)。)

26) 大阪高裁（2011）39頁。

27) 京都地裁（2010）9頁。

とになり、現に石山駅店ではそのような状況にあったのである。しかも前記認定のとおり、石山駅店は控訴人会社の他の店舗と比べて特に忙しい店舗ではなく、平均的な忙しみの店舗で社員の負担も平均的な店舗であったのであるから、他店舗においても同様な労働環境であったものと推認される。したがって、本件特別延長条項が存在するがゆえに控訴人会社の時間外労働が増えたというより、過大な時間外労働を行うことが常態として存在しており、それを少しでも法的に許される形にするために本件特別延長条項が存在するが、それでも補いきれない労働状況にあったというほうが実情に近いと考えられる²⁸⁾。

したがって、本件三六協定の存在のみが問題となるのではなく、むしろ控訴人会社が社員の恒常的な過大時間外労働の実情について認識しつつ、あるいは極めて容易に認識できたにもかかわらず、これを放置し、何ら実効性のある改善方策をとってこなかったことこそが安全配慮義務違反の主たる内容であると考えられる²⁹⁾。

なお、控訴人らは、同業他社あるいは他の業界においても同様の内容の特別延長時間を定める三六協定が結ばれていると主張して証拠を提出しているが、控訴人が指摘する会社において、同様の内容の三六協定が結ばれているとしても、それらの会社の実情は全く不明であるから、その主張を控訴人らに有利に援用することはできない³⁰⁾。

筆者のコメント

「特別延長条項も、予想外の事情により時間外労働の必要が発生した場合に備えたもので、1ヶ月100時間としているからといって、同時間数の時間外労働を予定したとすることはできない」と大庄は主張しているが、実際のところ、平均的な忙しみの石山駅店のみならず、他店舗においても恒常的に三六協定に定めた1ヶ月45時間の時間外労働を超える時間外労働を行う必要があり、過大な時間外労働を行うことが常態として存在していた（三六協定は時間外労働を行うこととなる特別の事情が臨時的なものに限定されているから、事実として三六協定の前提に反する）と考えてよいであろう。それは、同業他社あるいは他の業界においても同様の内容の特別延長時間を定める三六協定が結ばれていると主張して証拠を提出しているから、同社において過大な時間外労働を行うことが常態化していたことは、会社にも会社役員にも、自明の事実であったと解される。

iii 労災規定の現行認定基準

控訴人の主張

労災認定に関する現行認定基準は、労災認定行政の政策的配慮によって定められたものであり、労災認定以外の場面では1つの参考にすぎない上、国民を直接の対象とする法令でもなく、労働時間自体を規制する法令でもないから、現行認定基準により労働基準法秩序を実質的に変更することは許されないと主張する³¹⁾。

28) 大阪高裁（2011）39頁。

29) 同上。

30) 同上。

31) 同上。

高裁の判断

控訴人らが主張するとおり、労災認定の指針である現行認定基準は労働基準法が規定する労働時間の規制とは異なる局面で作用するものであるから、現行認定基準に規定する時間以上の特別延長時間を定める三六協定の存在のみで違法と評価されるものではない。³²⁾

しかしながら、使用者の労働者に対する雇用契約上の安全配慮義務という法的局面においては、単に使用者が行政法令を守ってさえすれば、安全配慮義務違反にならないというものではない。現行認定基準が発出される以前から過重労働と心臓疾患との関係については一般社会が認識するものとなっており、とりわけ著名な訴訟事件について過重労働と心臓疾患との関係を認める判例も積み重ねられてきていたこと、これら事件は一般にも報道されてきていたことは当裁判所に顕著な事実であるところ、これらを踏まえたうえで本件専門検討会報告に基づいて厚生労働省によって定められた現行認定基準が発出されたものであり、これが発出されてから本件事故の発生までには5年以上が経過しており、その内容は控訴人会社にとっても十分認識可能な状況であったと考えられる。したがって、控訴人会社としては、現行認定基準をも考慮にいれて、社員の長時間労働を抑制する措置をとることが要請されており、その際、現実に社員が長時間労働を行っていることを認識し、あるいは容易に認識可能であったにもかかわらず、長時間労働による災害から労働者を守るための適切な措置をとらないことによって災害が発生すれば、安全配慮義務に違反したと評価されることは当然のことである。³³⁾

筆者のコメント

労災規定の現行認定基準（過労死発生時に存在した2001年12月12日付けのものと解される。その後2010年に改正）については、判決において下記①～⑤のように位置づけられている。

- ① 現行認定基準が発出される以前から過重労働と心臓疾患との関係については一般社会が認識するものとなっている。
- ② 著名な訴訟事件について過重労働と心臓疾患との関係を認める判例も積み重ねられてきている。

脳・心臓疾患等に関して業務（ないしは公務）起因性が肯定された裁判例としては次のようなものがある。³⁴⁾

- i 横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件（最一小判12.7.17 労判785-6）
- ii 発症前1ヶ月間の時間外労働時間数が100時間を超えていた労働者が脳動脈瘤破裂によりくも膜下出血を発症して死亡したケースにつき栃木労基署長（レンゴー）事件（宇都宮地判15.8.28 労判861-27）
- iii 心筋梗塞の既往症を有する職員の親睦バレーボール大会参加中の急性心筋梗塞発症による死亡のケースにつき地公災基金鹿児島県支部長（内之浦町教委職員）事件（最二小

32) 同上。

33) 同上、39-40頁。

34) 労働政策研究・研修機構「62【労災補償】脳・心臓疾患（いわゆる過労死を含む）」(<http://www.jil.go.jp/hanrei/conts/062.html>) 2017年5月25日現在。

判平18.3.3 労判919-5)

- iv 航空会社の客室乗務員が国際線に乗務するため滞在していた香港のホテル客室内において、脳動脈瘤破裂に起因するくも膜下出血を発症し、療養および休業したケースにつき成田労基署長（日本航空）事件（東京高判平18.11.22 労判929-18）
- v 本務以外に QC サークル活動等にも従事し、死亡前1ヶ月間の時間外労働時間数が106時間超であることに加え、その職務が強い精神的ストレスをもたらす性質のものと判断された工場の班長相当職にあった労働者が、心停止を発症しそれに続き死亡したケースにつき国・豊田労基署長（トヨタ自動車）事件（名古屋地判平19.11.30 労判951-11）

過労死に関して使用者の安全配慮義務違反等を認めたとうえで損害賠償請求を認容した裁判例としては、次のようなものがある。³⁵⁾

- vi システムコンサルタント事件（最二小決平12.10.13 労判791-6）
- vii 過労状態が継続中の深夜安静時にブルガダ症候群発症により突然死したと考えられる研修医のケースにつき関西医科大学研修医（過労死損害賠償）事件（大阪地判平14.2.25 労判827-133）
- viii 陳旧性心筋梗塞の既往症がある労働者が遠隔地における約2ヶ月間の研修参加中の休日に急性心筋虚血で死亡したケースにつき NTT 東日本北海道支店事件（札幌高判平18.7.20 労判922-5）³⁶⁾
- ix 専務取締役の肩書きを有する営業社員が出張先で急性循環不全により死亡したケースにつきおかざき事件（大阪高判平19.1.18 [変更判決平19.1.23] 労判940-58）

- ③ これら事件は一般にも報道されてきていた。
- ④ これら（2001年12月12日付けのものについては、iとvi）を踏まえたうえで本件専門検討会報告に基づいて厚生労働省によって定められた現行認定基準が発出された。
- ⑤ これが発出されてから本件事故の発生までには5年以上が経過しており、その内容は控訴人会社にとっても十分認識可能な状況であった。言い換えれば、会社は、社会で一般に受け入れられている認定基準を認識しているべきであり、もし認識していなかったら、認識しないで行動した結果生じた責任を負わなければならない、と解される。

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することができるよう、必要な配慮をするものとする安全配慮義務³⁷⁾がある。したがって、上記①～⑤のように位置づけられる「現行認定基準をも考慮にいれて、社員の長時間労働を抑制する措置をとることが要請されており、その際、現実に社員が長時間労働を行っていることを認識し、あるいは容

35) 同上。

36) 発症から30日以上が経過した心筋梗塞。壊死した心筋は線維化しており、症状も安定している。ただし、残った心筋への負荷が高まるため心肥大をきたしやすく、慢性心不全の原因になりうる（看護用語辞典）（<https://www.kango-roo.com/word/9596>）2017年7月1日現在。

37) 労働契約法第5条。

易に認識可能であったにもかかわらず、長時間労働による災害から労働者を守るための適切な措置をとらないことによって災害が発生すれば、安全配慮義務に違反したと評価されることは当然のことである」との結論は当然至極である。

iv 労働時間の把握状況

控訴人の主張

控訴人会社が全国にわたって600店舗以上の店舗を展開している実情から、店長や地域ごとの管理責任者によって労働時間を把握して、勤務時間の長い従業員については、地域ごとの管理責任者から店長を通じて注意する体制が取られており、勤務時間や休日の指定についても、長時間ないし連続の勤務とならないようきめ細かな配慮を行っていた、新入社員の配属も指導を行う余裕のある店舗を選んでおり、人事部担当者が各配属先を訪問して個別に面談し、労働環境の点検・検討・是正をする等の管理体制を取っていたと主張する。³⁸⁾

高裁の判断

しかしながら、前記認定のとおり、Fの入社後研修においてもE部長が給与の説明に当たり1ヶ月300時間の労働時間を例にあげていた状況であったし、人事管理部においても勤務時間のチェックは任務に入っておらず、店長に配布されている店長管理マニュアルには、社員の長時間労働の抑制に関する記載は全く存在していないし、人事担当者による新入社員の個別面談においても、長時間労働の抑制に関して点検を行ったことを認めるべき証拠はない。Fの休日についても、7月22日にFが急性アルコール中毒に倒れた際に3日間の休日を与えたものの、これを除けば、雇用契約書に記載されていた月9日の休日には遠く及ばないものであった。³⁹⁾

したがって、控訴人会社が社員の長時間労働の抑制のために、社員の労働時間を把握し、長時間労働の是正のための適切な措置をとっていたとは認められない。⁴⁰⁾

筆者のコメント

裁判所の事実認定において、会社は労働時間についてお店が滞りなく営業することしか考えていなかった。言い換えれば、会社は、従業員が、限定された残業代で可能な限り長時間働くことしか考えていなかったように思われる。

両親によると、勤める前は健康そのもの、大病を患ったことは一度もなかった。……それが仕事に就いてから1日2食になり、体重が5キロ減った。6月に体に湿疹ができるようになった。Fが7月19日に、同期と上司2人とバーベキューに行き、チューハイ2杯で急性アルコール中毒に倒れたのも、勤める前に、そのようなことはなかった⁴²⁾というから、連日の過労で、体がかなり弱くなっていたためと思われる。

38) 大阪高裁 (2011) 40頁。

39) 同上。

40) 同上。

41) 中澤他 (2014) 188-189頁。

42) 同上, 189頁。

v Fに対する健康診断

控訴人の主張

控訴人会社がFの入社直後の健康診断を実施しなかったのは、一斉に健康診断を行う会場を確保することができなかつたためにすぎず、入社時の健康診断の実施に数ヶ月の遅れが生じることはあったとしても、安全配慮義務に違反していたということはできない。また、Fの心臓突然死の発生原因は不詳であるから、健康診断を実施していなかったことをもって、Fの死と因果関係のある安全配慮義務違反を構成する事実とみることはできないと主張する。⁴³⁾

高裁の判断

当裁判所は、控訴人会社が入社直後の健康診断を実施していなかったことが安全配慮義務違反であると判断するものではない。しかしながら、健康診断により、外見のみからではわからない社員の健康に関する何らかの問題徴候が発見されることもあり、それが疾病の発生にまで至ることを避けるために業務上の配慮を行う必要がある場合もあるのである。新人社員の健康診断は、必ずしも一斉に行わねばならないものではなく、適宜な方法で行うことが可能なのであるから、控訴人会社が入社時の健康診断を自ら就業規則に定めながらこれを行わなかったことを、控訴人会社の社員の健康に関する安全配慮義務への視点の弱さを表す事実の1つとして指摘することは不当ではない。⁴⁴⁾

筆者のコメント

健康診断により、社員の健康に関する何らかの問題徴候が発見されることもあり、それが疾病の発生にまで至ることを避けるために業務上の配慮を行う必要がある場合もあり得、新人社員の健康診断は、適宜な方法で行うことが可能なのであるから、入社時の健康診断を自ら就業規則に定めながらこれを行わなかったことを、控訴人会社の社員の健康に関する安全配慮義務への視点の弱さを表す事実の1つとして指摘することは、常識的な考え方であろう。言い換えれば、会社は、従業員の健康に関する安全配慮義務をほとんど認識していなかったともいうことができる。

vi 予見可能性

控訴人の主張

控訴人会社の安全配慮義務違反が認定されるには、被控訴人会社がFについて心疾患による重篤な症状が生じる可能性を認識していたか、認識し得たことが必要であるところ、Fには生前体調が悪い様子はなく、Fの死亡に至った疾患の原因は不詳なのであるから、Fの生前に控訴人会社がFに心疾患による重篤な症状が生ずることを予見することは不可能である旨主張する。⁴⁵⁾

高裁の判断

本件専門検討会報告は、本件と同様の心疾患発生の医学的機序が不明とされる事案においても長時間労働と災害との因果関係の蓋然性を認めるものであるところ、多数の社員に長時間労働を

43) 大阪高裁(2011)40頁

44) 同上。

45) 同上。

させておれば、そのような疾患が誰かには発生しうる蓋然性は予見できるのであるから、現実に疾患がどの個人に発生するかまで予見しなくとも、災害発生⁴⁶⁾の予見可能性はあったと考えるべきである。

筆者のコメント

大庄は、訴訟の原因となったFについて、個別具体的に心疾患により死亡する可能性を認識していなかったし、認識し得ることもなかった。すなわち、生前に体調が悪い様子はなく、疾患の原因も不詳なのだから、予見は不可能であったと主張する。

これに対し、本件専門委員会報告は心疾患発生の医学的メカニズムは不明とされている事案においても長時間労働と災害との因果関係の蓋然性を認めるものであり、そのような認識の下においては、多数の社員に長時間労働をさせていれば、そのような疾患が多数の社員の中の誰かには発生しうる蓋然性は予見できる。したがって、現実に個別具体的にFなり、どの個人に発生するかまで予見できなくとも、災害発生の予見可能性はあったと考えるべきと、判決は断じている。従業員が多数働いていて、どのお店においても長時間労働の状態にあったのであるから、その中の誰かが、本件専門委員会報告に記載された労働災害、すなわち脳心疾患を被ることになる可能性は存在したという意味で予見可能性はあったと言えよう。

大庄は、Fに体調が悪い様子はなかったと述べているが、③ivの筆者のコメントに記したように、Fの体は就職前の健康体から連日の過労でかなり弱くなっていたと推定される。しかし、まわりの店長・料理長等もその変化を認識する知識もなく、教育も受けていなかったし、会社もそのような状況を把握することを全く考えてもいなかった。新入社員が突然、急性アルコール中毒を起こしたような場合、本来、店長は、社員の健康状態およびその変化、病状を詳しく聞き、状況によって精密検査などを受けるよう指示するなど、どのような対応が必要か検討し実行すべきであろう。そして、会社は、そのような教育をすべきであろう。

④ 控訴人取締役らの責任について

控訴人の主張

会社の安全配慮義務違反が問われる場合であっても、取締役の責任は直ちに肯定されるのではなく、経営判断上の裁量権の行使が適正であったか否かが論じられるべきであるとし、労働時間に関する経営判断においては、多岐の事情を総合的に考慮する必要があるので、現行認定基準の内容をそのまま賃金体系や三六協定の内容とすることは不合理であり、店長等店舗管理者による労働時間の適切な管理を促進して時間外労働の長期化を避けるべく必要な体制を構築しており、また、被控訴人会社の三六協定および賃金体系とFの突然死との間に相当因果関係はなく、控訴人取締役らは、これらの協定等の下で働いている従業員らが恒常的に長時間勤務による加重負担⁴⁷⁾を被ったり、死亡する事態が生ずる等とは全く考えてもおらず、悪意重過失はなかったと主張する。

46) 同上、40-41頁。

47) 同上、41頁。

高裁の判断

i 安全配慮義務違反と取締役らの責任の根拠

当裁判所は、控訴人会社の安全配慮義務違反の内容として給与体系や三六協定の状況のみを取り上げているものではなく、控訴人会社の労働者の至高の法益である生命・健康の重大さに鑑みて、これにより高い価値を置くべきであると考慮するものであって、控訴人会社において現実的に全社的かつ恒常的に存在していた社員の長時間労働について、これを抑制する措置がとられていなかったことをもって安全配慮義務違反と判断しており、控訴人取締役らの責任についても、現実に従業員の多数が長時間労働に従事していることを認識していたかあるいは極めて容易に認識し得たにもかかわらず、控訴人会社にこれを放置させ是正するための措置をとらせていなかったことをもって善管注意義務違反があると判断するものであるから、控訴人取締役らの責任を否定する上記の控訴人らの主張は失当である。なお、不法行為責任についても同断である。⁴⁸⁾

ii 長時間勤務による過重労働抑制措置をとる義務懈怠における悪意または重過失

控訴人である、Aは管理本部長、Bは店舗本部長およびCは支社長であって、業務執行全般を行う代表取締役ではないものの、Fの勤務実態を容易に認識しうる立場にあるのであるから、控訴人会社の労働者の極めて重大な法益である生命・健康を損なうことがないような体制を構築し、長時間勤務による過重労働を抑制する措置をとる義務があることは明らかであり、この点の義務懈怠において悪意または重過失が認められる。そして、控訴人Zは代表取締役であり、自ら業務執行全般を担当する権限がある上、仮に過重労働の抑制等の事項については他の控訴人らに任せていたとしても、それによって自らの注意義務を免れることができないことは明らかである。また、人件費が営業費用の大きな部分を占める外食産業においては、会社で稼働する労働者をいかに有効に活用し、その持てる力を最大限に引き出していくかという点が経営における最大の関心事の1つになっていると考えられるところ、自社の労働者の勤務実態について控訴人取締役らが極めて深い関心を寄せるであろうことは当然のことであって、責任感のある誠実な経営者であれば自社の労働者の至高の法益である生命・健康を損なうことがないような体制を構築し、長時間勤務による過重労働を抑制する措置をとる義務があることは自明であり、この点の義務懈怠によって不幸にも労働者が死に至った場合においては悪意または重過失が認められるのはやむを得ないところである。なお、不法行為責任についても同断である。⁴⁹⁾

筆者のコメント

会社法第429条第1項において、「取締役・執行役、監査役、会計参与、会計監査人（以下「役員等」という。）は、その職務を行うについて悪意または重大な過失があり、それにより、第三者に損害を与えたときは、その第三者に対して損害賠償義務を負う」と規定されている。

役員等の善管注意義務または忠実義務（取締役のみ）は会社・組織に対して負担するものであるから、第三者に対しては、原則として、民法の不法行為（民法第709条）の要件をみたさないか

48) 同上。

49) 同上。

ぎり責任を負わないはずである。しかし、企業等は経済社会において重要な地位を占めていて、しかも企業等の活動はその役員等の職務執行に依存することを考慮して、第三者保護のため、役員等の対第三者責任が定められている（最大判昭和44.11.26⁵⁰⁾）。

この責任は、民法の不法行為責任より過重されている特別の法定責任であり、任務懈怠につき悪意または重過失のあることが要件である。役員等の職務執行行為によって第三者が直接被った損害については、第三者としては役員等の加害行為についての故意・過失よりも、任務懈怠についての悪意・重過失の方がより容易に立証できることがある。損害との因果関係は、個別具体的な加害行為との間ではなく、任務懈怠と第三者の損害の間に相当因果関係があれば足りると解されている⁵¹⁾。

控訴人は「経営効率や諸事情如何にかかわらず現行認定基準に示された労働時間や時間外労働をそのまま賃金体系や三六協定の内容としなければならないとするのは、取締役にとっては経営判断の放棄であり、むしろ会社に対する善管注意義務の懈怠とさえなりうる⁵²⁾」とまで主張しており、貪欲な利益追求、企業価値向上を追求する経営判断において、事実と経験および研究に基づいた「認定基準に示された労働時間や時間外労働」を考慮・優先すべきではないと、考えていることがわかる。それは実際の労務管理に現れており、石山駅店は会社の他の店舗と比べて特に忙しい店舗ではなく、平均的な忙しさの店舗で社員の負担も平均的な店舗であったのであり、他店舗においても同様な労働環境であったものと推認され、したがって、過大な時間外労働を行うことが常態として存在していたと考えられる。それは前述のとおり、外食産業界においては特別延長条項の上限を1ヶ月100時間とすることはむしろ一般的であり、それ以外の産業界においても1ヶ月100時間とすることはなんら珍しいことではないと主張していることからわかる。そしてこの会社においては、それが、臨時的に特に忙しいときだけではなく常態化していた点が、問題であるが、その点について会社も取締役も問題だとは全く考えていなかった。

言い換えれば、これらの取締役は、生理的、心理的に限界を有する人的資源である労働者を、いくらかでもサービスを生み出すロボット同等物と実質的に考えていたのかもしれない。それは、長時間労働に関し世の中でどのようなことが発生し、どのように対応・対処されているかに関する無知から生じたものと解される。しかし、人的資源を扱う会社経営者としては、当然認識しているべきであって、労働者の生命と健康を損なわないように長時間労働による過重労働を抑制する措置をとる義務があることは自明であり、この点の義務懈怠によって労働者が死に至った場合においては取締役が悪意又は重過失が認められるのは選択の余地がない、さらに不法行為責任についても同様と判示されたのは当然であろう。

50) 役員責任総合サイト「役員責任について（2）第三者に対する責任」（銀座通り法律事務所が運営・管理）
(<http://corporategovernance.jp/about/yakusekinin.html>) 2017年5月28日現在。

51) 同上。

52) 大阪高裁（2011）33頁。

⑤ 結論

以上によれば、被控訴人らの請求は、少なくとも原判決が認容した限度においては理由があり、原判決は相当であって、本件各控訴はいずれも理由がない（より正確には、控訴人取締役らに対する遅延損害金は平成19年8月11日から支払義務が生じるが、控訴人らのみ控訴した本件においては原判決を控訴人らの不利益を変更することは許されないので、結局本件控訴は理由がないことに帰する）。

よって、本件各控訴をいずれも棄却することとして、主文（1 本件各控訴（会社と取締役による）をいずれも棄却する。2 控訴費用は控訴人らの負担とする）のとおり判決する。

この結果、京都地裁の判決主文のとおり、原告 X₁（父親）に対し、3,829万4,874円およびこれに対する年5分の割合による金員を、原告 X₂（母親）に対し、3,829万4,874円をおよびこれに対する年5分の割合による金員を、会社および4取締役は連帯して支払うことが確定した。

引 用 文 献

- 大阪高裁（2011）「大阪高裁平23.5.25判決（平22（ネ）1907号 損害賠償請求控訴棄却〔上告・上告受理申立〕」
『労働判例』2011.12.1（No. 1033）24-41頁
- 京都地裁（2010）Westlaw「京都地裁平22.5.25判決（平20（ワ）4090号・平21（ワ）64号）損害賠償請求事件（甲事件・乙事件）〔日本海庄や過労死訴訟〕」
- 中澤誠・皆川剛（2014）『検証 ワタミ過労自殺』岩波書店