



Vol.71

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★業務中の死亡事故について被用者から使用者に対する逆求償が認められた判例

被用者(労働者)が業務中に起こした事故等により、使用者が使用者責任(民法 715 条)に基づき被害者に損害賠償を行った場合、本来被用者が責任を負うべきとして、使用者から被用者に対し求償がなされることがあります。この場合、損害の公平な分担の観点や、使用者が被用者の労働により利益を得ていること等から、求償が一定の範囲に制限されるのが通常です(最高裁 S51.7.8 判決)。これと逆のケースで、損害を賠償した被用者が使用者に対して求償を行う場合を逆求償といいます。本件(最高裁 R2.2.28 判決)は、最高裁が初めてこの逆求償を認めた事案です。

1. 事案の概要

被上告人(一審被告) Y は、貨物運送を業とする資本金 300 億円以上の株式会社です。上告人(一審原告) X は被上告人に雇用され、トラック運転手として貨物の運送業務に従事していました。

X は、業務としてトラックを運転中、死亡事故を起こしてしまいました(本件事故)。

被害者の相続人の一人(長男)が X に対して損害賠償請求訴訟を提起し、1383 万円余りと遅延損害金の限度で長男の請求を認容する判決が言い渡さ

れ、同判決は確定しました。X は判決に従い、1552 万円余りを有効に弁済供託しました。

X は Y に対し、求償を求め(逆求償)本件訴訟を提起しました。

2. 一審、二審の判断

一審判決は、損害の公平な分担という見地からは、本件事故から生じた損害については、被用者である X がその 25%を、使用者である Y がその 75%を負担するのが相当であるとし、逆求償を認めました。これに対し Y が控訴しました。

二審判決は、使用者と被用者が共に民法 709 条の責任を負い、共同不法行為の関係にある場合には被用者から使用者に対する求償が認められるが、本件事故については Y に共同不法行為者といえる過失があったとは認められないとして、X の Y に対する逆求償を認めませんでした。これに対し X が上告受理の申立てをしました。

3. 最高裁の判断

「民法 715 条 1 項が規定する使用者責任は、使用者が被用者の活動によって利益を上げる関係にあることや、自己の事業範囲を拡張して第三者に損害

を生じさせる危険を増大させていることに着目し、損害の公平な分担という見地から、その事業の執行について被用者が第三者に加えた損害を使用者に負担させることとしたものである（最高裁 S32.4.30 判決、同 S63.7.1 判決）。このような使用者責任の趣旨からすれば、使用者は、その事業の執行により損害を被った第三者に対する関係において損害賠償義務を負うのみならず、被用者との関係においても、損害の全部または一部について負担すべき場合があると解すべきである。

また、使用者が第三者に対して使用者責任に基づく損害賠償義務を履行した場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防又は損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対して求償することができるものと解すべきところ（最高裁 S51.7.8 判決）、上記の場合と被用者が第三者の被った損害を賠償した場合とで、使用者の損害の負担について異なる結果となることは相当でない。

以上によれば、被用者が使用者の業務の執行について第三者に損害を加え、その損害を賠償した場合には、被用者は、上記諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から相当と認めら

れる額について、使用者に対して求償することができるものと解すべきである。」

最高裁は上記のように判断し、二審判決を取り消し、Y が X に対し求償することができる額について更に審理を尽くさせるために高裁に差し戻しました。

4. まとめ

本件のような運転業務中に労働者が第三者に怪我をさせてしまったり、死亡させてしまったりした場合、あるいは工場内での業務中に労働者が他の労働者に怪我をさせてしまったり、死亡させてしまった場合、通常労働者には損害を賠償するだけの資力がないため、使用者である会社に使用者責任や安全配慮義務違反による損害賠償請求がなされるのが一般的です。もっとも、事案によっては被害者や遺族の加害者に対する怒りの感情が強く、直接の加害者である労働者のみを相手に損害賠償請求がなされるケースもあります。そのようなケースで労働者が損害を賠償した場合、本件最高裁判例をもとに、労働者から使用者に対して逆求償がなされる可能性があります。使用者としては、損害賠償請求に対する対応や、直接の加害者に対する懲戒処分、解雇等を検討するに当たり、この点も考慮する必要がありますでしょう。