



## Vol.32

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

### ★ 労災につき会社の責任は認めつつ取締役個人の責任を否定した事例

弁護士の平野剛です。今回は、従業員の労災事案について使用者である会社とその管理者である取締役個人とで責任の有無について異なる結論をとった裁判例（神戸地裁姫路支部令和5年1月30日判決）をご紹介します。

#### 1 事案の概要

被告会社は食料品等の運送業務を行う会社で、原告は被告会社で20年近くにわたって運転手として勤務してきた労働者です。また、本件では会社のほかに原告が発症した当時の被告会社の取締役個人も被告とされていました。

被告会社は、運転手の拘束時間等を問題として、平成27年7月に近畿運輸局長から行政処分を受け、また、平成28年4月には労働基準監督署からは是正勧告を受けました。

原告は、平成28年6月21日、心筋梗塞（本件疾病）を発症し、同年10月には症状固定し、心機能低下の障害が残りました。労働基準監督署は、平成30年3月、本件疾病が被告会社の業務に起因する疾病であると認定しました。

裁判所の認定によると、発症前6か月間の時間外労働時間、拘束時間は以下のとおりです。

	時間外労働時間	拘束時間	発症前2か月ないし6か月における1か月あたりの平均時間外労働時間	
発症前1か月	59:25	270:57		
発症前2か月	51:22	251:25	2か月平均	55:24
発症前3か月	82:58	290:31	3か月平均	64:35
発症前4か月	88:53	297:39	4か月平均	70:40
発症前5か月	98:31	313:56	5か月平均	76:14
発症前6か月	41:27	237:29	6か月平均	70:26

なお、被告会社での勤怠管理は、タイムカードのほかに手書きの作業日報(控)、デジタコのデータに基づき作成される運転日報、アルコール検査記録により行われていました。

また、被告会社は運転手に対し、連続して4時間運転する前に、必ず30分間以上の休憩をするように指導しており、車両には3時間30分以上走行すると15分ごとに休憩を促す警告音が鳴る装置が搭載されているほか、長距離運送の外部委託化を進め、原告も平成28年4月を最後に長距離運送をしなくなっていました。

#### 2 裁判所の判断

##### (1) 会社の責任

裁判所は、本件疾病の業務起因性について、発症前5か月間の平均時間外労働時間が76時間超で80時間に近いこと、発症前3～5か月の時間外労働時間が80時間を超えていること、拘束時間が「脳・心臓疾患の労災認定実務要領」の目安である275時間を超えていること等を指摘して肯定しました。そのうえで、原告がこのように業務に従事していたことから、被告会社の責任（義務違反）をあっさり認めました。被告会社の主張に対しては、デジタコを用いた労務管理については、被告会社の運転手により「休憩」「荷積」等のボタンが適切に押されていないことや原告が「休憩」ボタンを押して荷積みや荷卸をしていたこと、平成28年以前は原告の業務量や労働時間に対する具体的な負担軽減措置が採られていないことを指摘し、被告会社の主張を斥けました。

## (2) 取締役の責任

裁判所は、取締役個人の責任について、「被告会社における善管注意義務として、被告会社が前記…の義務を遵守する体制を構築すべき義務」があると説示しました。

そのうえで、「デジタルタコグラフを用いた労務管理を行い、車両には連続4時間以上の走行をさせないような警報装置を取り付け、長距離運送の外部委託を進め、実際に、平成28年4月以降における原告の時間外労働時間、拘束時間が短縮するなどの一定の成果も認められる。」「本件処分、本件勧告、被告会社の安全推進会議の内容等については認識していたといえるが、原告に休憩ボタンを押して荷積みや荷卸しをするように指示したり、そのような指示に従って原告が行動したりしていたことを認めるに足りる証拠はなく、却って、同安全推進会議では、適切にボタン操作するように指導することが指示されている」と述べ、取締役としての被告会社における善管注意義務違反や、会社法429条1項に基づく責任を否定しました。

## 3 何とも評価が難しい判断

今回のケースのような労災事件においては、労働契約関係における使用者である企業だけではなく取締役などの役員個人もあわせて被告として訴訟が提起されることも珍しくありません。本件のようなケースでは会社法429条1項が根拠とされることが多いですが、同条項の責任が認められるためには取締役個人の職務懈怠について悪意または重大な過失があることが必要とされます。

本件で裁判所が会社に違反があると判断した義務の内容は「業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して原告の心身の健康が損なわれることがないように、労働時間の実態を把握して適切に管理し、負担を軽減する措置を採るべき義務」とされています。

他方、取締役個人の責任の原因となる義務については、「会社が前記…の義務を遵守する体制を構築すべき義務」とされています。

本件では、会社が実際にとった対応、取締役個人がとった対応は同じです。同じ対応について一方で会社が義務を遵守できていなかったと判断されたのに、会社がその義務を遵守する体制を構築すべき義務に取締役個人は違反していなかったというのは、なかなか理解しにくいところです。会社法429条1項の要件との関係で「会社は義務に違反していたけれども、取締役個人はその体制構築に向けた措置をとっていたから重過失があったとまでは言えない」と判断してくれたのであれば理解できますが、判決では、両者の責任の関係について踏み込んだ言及はされていません。

会社と取締役個人双方が訴えられて責任が認められる場合には双方とも責任が認められているケースが多いです。本件の判断はあまり一般化できるものではないと思いますが、会社と取締役個人とで責任の有無についての結論が異なることは、理論的にはあり得るところです。少なくとも本件では、取締役が改善に向けた方策を講じていたことがそれなりに裁判所に評価され、個人にまで責任を負わせるのは酷であるとの価値判断が働いたものと思われます。