

SMGLレポート 2209—その1の1

※ ジャンルごとに、毎回テーマを変えてご案内します。

【判例】

事件名	「日本海庄や」※1新卒社員過労死(H19.8.11急性左心機能不全) 損害賠償請求事件
管轄	京都地裁 2010/5/25 ※1 H20年当時資本金86億、売上高750億、社員数2800名余、東証1部上場
概要	対会社: 不法行為(民709.719)並びに安全配慮義務違反(民415)による損害賠償請求 対役員: 同左並びに職務遂行上の過失責任(会社法429)
争点	突然死の業務起因性※2・不法行為・債務不履行・経営者責任 ※2 H20.12.10 大津労基署長により労災認定済み
判決要旨	勤怠実績表は管理システム上弾き出された数値で、実態を反映していない。表向きの休憩時間も消化されておらず、自主的な勤労があったとしても、それを黙認していた経緯から、実質的に月平均100時間を越える残業が行われていたと認定できる。当該店では、1ヶ月300時間を越える長時間労働が恒常化。健康診断もなく、80時間分の残業が基本給(役割給部分)に予め組込まれ、36協定においては、付帯条項として月当たり100時間までの時間外労働(計6回まで)を可能とする届けが為される等の体制が敷かれ、社員の生命と健康を損なう事が無いよう配慮すべき義務が履行されているとは到底云えない実情から、これら安全配慮義務違反と死亡の間には相当因果関係があるのは明白である。
〈結論〉	不摂生、飲酒、体質等が原因とする被告の主張は根拠が無い。安全配慮義務を怠った 被告会社の不法行為責任 は明らかであり、又 被告取締役ら は会社法429条第1項に基づく、 使用者としての安全配慮義務を懈怠した責任を負う 。よって、被告会社と被告取締役らは、原告(両親)に対し、連帯して計7862万円余と遅延損害金を支払え。
実務ポイント	<p>1 悪意と重過失にも言及した、会社法429条第1項※3による「経営者の責任」を問う(上場会社初)注目すべき判決です。 <small>※3取締役の任務懈怠により、会社が第三者(本件では社員)に損害を与えた場合、その者を保護する為、取締役にも責任を求めた条項。</small></p> <p>会社と経営者が密接不可分の関係にある中小企業においては、連帯責任を問われる(法人資産のみに留まらず、個人資産にも及ぶ)より身近な問題となります。「社員が勝手にー」「分かってはいたがー」という見て見ぬ振りは通用しないーと考えた方が良さそうです。従って入社時の声かけや日頃の勤怠記録の確認は、かなり効果的な予防措置となります。</p> <p>2 長時間労働だけでなく更に問題なのは、恰も固定的賃金のように装った役割給が、その実80時間分の時間外・深夜労働を想定したダミー＝未達の際は差し引かれる＝であってー確かに労基法には触れないもののー求人情報には基本給と役割給を併せて初任給と明示(結果的に職業安定法違反)しており、その本音が露呈してしまった事です。基本給を最低賃金の月例換算値に近似した程度に設定の上、残業代を想定して予め固定化するという同様の仕組みは、労働時間が膨らみやすいシステム設計業界等で導入されている「年俸制」でも良く見られるやり方であり、経営側にとっては誘惑され易い考え方ですが、節理や情理を欠いた法理は、たとえ事件化しない場合でも、ブログやツイッターなどを媒介手段とする内部告発によって、市場から非難を受ける危険に晒される事を覚悟する必要があります。</p>

三友企業サービスグループ <http://www.e-smg.jp/>