

【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
実務 ポイント	<p>3 労災保険法—脳疾患&虚血性心疾患—では、発症前2～6ヶ月間の月平均80時間の時間外労働(直前1ヶ月で100時間)を過労死ラインとして認定基準にしておりますが、本事案で裁判所が認めた時間外労働は、死亡時(8月度)を除くと、その前3ヶ月で合計360時間(月平均120時間)にも達するものでした。</p> <p>つまりこの会社は「役割給」の名目で、過労死ラインに達する時間外労働を予め想定した給与を設定していた事になり、—36協定における月100時間、年750時間までの枠内に納まっている為、確かに外形上の違法性は無いとはいえ—裁判所は、そのような体制を許容し放置した「経営陣」に対し、悪意と重過失を認めるに至ったものと考えられます。</p> <p>4 現行の36協定では、たとえば月を単位とした場合45時間、1年で360時間の延長時間枠(厚労大臣の定める基準)までしか認められておりませんが、「付帯条項」をつけると、その枠は事実上「青天井」化することになります。</p> <p>その典型が本例でしょう。それにしても実際には、月100時間にも及ぶ時間外労働の届出というのは殆ど眼にした事が無く、このような場合は行政当局も実態調査を掛け、行政指導に乗り出す※4のが通例なのですが—</p> <p>※4 過労死ラインを越える設定の付帯条項付き協定は、普通はチェック対象となり、調査書面による回答を求められます。</p> <p>5 亡くなった青年の勤怠表、給与明細等が、遺族の手により公開されています。</p> <p>それによりますと勤怠表の出勤時刻の表示は、きれいに午前10時に統一されており、実態を反映したものではない事が、これだけでも読み取れます。機械式のシステム管理では、証拠として機能し得ない—という証左でもあります。</p> <p>一方、給与体系一覧表を見ると、一般職「最低支給額」欄に194,500円の記載があり、計算上これが基本給である123,200円と役割給71,300円の合計額であることが理解できます。しかしながら、この一覧表を隈なく見てみると、上段欄外に最低賃金712円(当時の当該地域のもの)の表示があり、また下段欄外に「一般職の最低支給額については役割給に設定された時間外80時間に満たない場合、不足分を控除する為本来の支給額は123,200円」という、トラブル回避を意図したような書き込みが為されているのに気づきます。(基本給123,200円は712円/時間*173時間/月、役割給71,300円を80時間で割戻すと71,300÷80=891.25→891.25÷1.25=713となり、誤差1円ながら地域最低賃金がベースとなっています)</p>