

## 熊本地判令和三年七月二一日（資料版商事法務四五二号一六五頁）

## 「従業員の自死につき

## 株主代表訴訟を通じて役員等の責任を追及した事案（消極）」

高木 康衣

## 一、事案の概要

Xは、株式会社Z1銀行と株式会社Z2銀行との間の株式移転の効力発生日である平成二十七年一〇月一日の六か月以上前からZ1銀行の株主であり、現在も上記株式移転によりZ1の完全親会社となった株式会社Z3の株式を有している。Xの亡夫でありZ1銀行の従業員であったPは、Z1銀行の業務に起因して平成二十四年一〇月一八日に自死した。XをはじめPの遺族は、平成二十五年にPの死亡につきZ1銀行に安全配慮義務違反があるとして損害賠償等請求訴訟を提起し、熊本地方裁判所は、平成二十六年一〇月一七日にZ1銀行の責任を認め、Z1銀行は

判決に基づき、損害賠償金及び訴訟費用として、Xらに対して合計一億四二三九万六〇九七円の支払いを命じた。さらにZ1銀行は、業務上災害補償規定に基づき、遺族特別補償金及び養育一時金として、合計約一一八〇万円をXに対して支払った。

本件は、Xが、Pの自死に関連して生じた上記訴訟により、Z1銀行がXらに対する損害賠償金、訴訟費用、弁護士費用等を支払うとともに法令遵守が重視される銀行としての信用が著しく損ねられ、信用毀損による損害を被ったのは、当時Z1銀行の取締役であったY1～Y11らが、従業員の労働時間管理体制の構築に係る善管注意義務を懈怠したためであると主張して、会社法八四七条の二及び同法四二三条一項に基づき、Y1

らに対し、損害賠償金二億六四一九万六〇九七円及びこれに対する訴状送達の日翌日から支払済みまで民法（ただし、平成二九年法律第四四号による改正前のもので、以下同じ。）所定の年五分の割合による遅延損害金をZ1銀行に支払うことを求めた。

被告であるY1らはP死亡時点でいずれもZ1銀行の取締役であった者であり、同日時点でのY1らの役職は以下のとおりである。

- Y1 取締役会長
- Y2 代表取締役頭取
- Y3 代表取締役副頭取
- Y4 取締役専務執行役員
- Y5 取締役常務執行役員（人事部に係る業務を分掌する取締役）
- Y6 取締役常務執行役員
- Y7 取締役常務執行役員（業務統括部に係る業務を分掌する取締役）
- Y8 取締役常務執行役員・総合企画部長
- Y9 取締役執行役員・与信管理部長
- Y10 取締役執行役員・人事部長
- Y11 取締役執行役員・営業統括部長

## 二、裁判所の判断

### 請求棄却

「争点（一）（Y1らのZ1銀行の取締役としての善管注意義務違反の有無）」について

### （一）Z1銀行における労働時間管理に係る体制の構築・

#### 運用義務の有無

労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは周知のところであり、労働基準法所定の労働時間制限や労働安全衛生法六五条の三所定の作業管理に関する努力義務は、上記のような危険の発生を防止することをも目的とするものと解されることからすれば、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、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労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う（最高裁平成一二年三月二四日第二小法廷判決・民集五四卷三号一一五五頁）。

そして、上記使用者の労働者の健康等に対する安全配慮義務を遵守するために、従業員の労働時間管理を含む労務管理は企業経営において不可欠かつ会社経営の根幹に係る重要な事項であると考えられることに加え、使用者は、労働者に対し三六協

定に基づく時間外労働をさせた場合に労働基準法三七条一項に  
基づく割増賃金を支払う必要があるほか、厚生労働省が定めた  
労働時間適正把握基準を遵守することが求められていることに  
照らすと、会社は従業員の健康等に対する安全配慮義務を遵守  
し、その労務管理において従業員の労働時間を適正に把握する  
ための労働時間管理に係る体制を構築・運用すべき義務を負っ  
ており、代表取締役及び労務管理を所掌する会社の取締役も、  
その職務上の善管注意義務の一環として、上記会社の労働時間  
管理に係る体制を適正に構築・運用すべき義務を負っているも  
のと解される。また、代表取締役及び労務管理を所掌する取締  
役以外の取締役は、取締役会の構成員として、上記労働時間管  
理に係る体制の整備が適正に機能しているか監視し、機能して  
いない場合にはその是正に努める義務を負っているものと解さ  
れる（なお、労働時間適正把握基準は、上級行政機関が下級行  
政機関及び職員に対してその職務権限の行使を指揮し、職務に  
関して命令するため発する通達であり、法規としての性質は  
持たないが、裁判所が使用者等の善管注意義務違反の有無を判  
断するに当たって参照すべき規範であると解される）。

もっとも、会社が上記労働時間管理に係る体制の構築・運用  
義務を履行するに際し、具体的にどのような内容の体制を整備  
すべきかについては、労務管理が専門的な知識や経験を要する  
業務であることに加え、規模の大きな会社では労務管理のため  
のシステムの整備に相応の費用及びそれに専従する人員の配置

を必要とすることを併せ考慮すると、上記労働時間に係る体制  
の構築・運用は経営判断の問題であり、会社の経営を委ねられ  
た専門家である代表取締役及び労務管理を所掌する取締役に裁  
量権が与えられているというべきである。したがって、会社の  
取締役に對し、適切な労務管理の体制の構築・運用を怠ったこ  
とが善管注意義務に違背するとしてその責任を追及するため  
は、代表取締役及び労務管理を所掌する取締役の判断の前提と  
なった情報の収集、分析、検討が不合理なものであったか、あ  
るいは、その事実認識に基づく判断の過程及び判断内容に明ら  
かに不合理な点があったことを要するものと解するのが相当で  
ある（なお、取締役は、会社経営を行うに当たり法令を遵守す  
ることが求められているから、取締役が上記労務管理の体制整  
備に際して労働基準法等の法令を遵守すべきことは当然であ  
る）。

Xは、経営判断原則の趣旨は不確かかつ流動的で複雑多様な  
経営判断について取締役に一定の裁量を認めることで会社経営  
の萎縮を防止するものであり、労働時間管理に係る体制の構  
築・運用について上記趣旨は妥当しないから、経営判断の原則  
は適用されないと主張する。

確かに、労働時間管理に係る体制の構築・運用は、新規事業  
への進出や株式投資等による会社資産の運用、会社再編、M&  
A等の経営上の措置と比較すると、会社内の状況や会社を取り  
巻く市場及び業界の状況等の時々刻々と変化する要素を考慮

し、短期的・長期的な将来予測を行う必要性が高いとまではいえない。しかし、労働時間管理に係る体制を検討するに際しては、会社の経営形態や従業員の状況、業務の繁閑、勤務や作業の濃淡、休日、休憩の実情等、様々な事情を総合的に検討し、当該業界における労働状況や社会一般の状況等も考慮することが求められ、労務管理が専門的な知識や経験を要する業務であることに加え、規模の大きな会社ではシステムの整備に相応の費用及び専従する人員の配置を必要とすることから、労働時間管理に係る体制の整備についても経営判断の問題として取締役が裁量を与えられているものと解すべきことは説示したとおりである。よって、Xの上記主張を採用することはできない。

## (二) Z1銀行における労働時間管理に係る体制の構築・運用が善管注意義務に違反するものであったか

平成二四年当時におけるZ1銀行における労働時間管理に係る体制はそれが実質的な自己申告制であったことを踏まえても労働時間適正管理基準に違反するとまではいえず相応の合理性を有するものであるといえ、それに基づく運用として、Z1銀行は、従業員の労働時間管理に係る体制が一部適切に運用されなかったり、相当な長時間労働を行っている従業員が発見された場合にはその実態を把握するとともに、その改善のための調査・改善計画の策定を行っていたほか、従業員へのアンケートによる情報収集や労働時間管理委員会及び労働時間管理部会に

おける具体的な改善策の検討も継続して行うなど必要な施策を複数行っていたものであり、平成二四年当時においてZ1銀行が構築・運用していた労働時間管理に係る体制は合理的なものであり、その適正な運用を担保するために複合的・重層的な施策が採られていたと評価することができ、当時の他の民間企業の状況等と比較してもその体制や施策は遜色のないものであったということができる。そうすると、Z1銀行の代表取締役であったY1、人事部を所掌する常務取締役であったY5及び取締役人事部長であったY10が労働時間管理に係る内部統制システムの構築・運用のために行っていた情報収集、分析、検討が不合理なものであったとはいえないし、上記の改善策を行う旨の判断の過程及び判断内容に明らかに不合理な点があったものともいえないから、Y2、Y5及びY10が労務管理に関する内部統制システム構築・運用義務に違反したということとはできない。そして、Y2、Y5及びY10以外の各取締役についてはその監視是正義務が発生する前提を欠くことになるから、上記各取締役においてZ1銀行の労働時間管理に係る体制が適正に運用されるように監視すべき義務に違反したということもできない。

Pは、平成二四年五月頃から同年一〇月まで三六協定で定められる一か月四五時間を超えて相当の長時間労働を行っていたにもかかわらず、自身の時間外労働時間を過少に申告し、Z1銀行の事務取扱要領において禁止されている外部記録媒体を使

用して午後一時以降も執務を行っていたものであり、業務企画グループ長としてPの直属の上司であったQ副部長はPと同様に連日にわたる長時間労働を行い、近くで稼働していたPの退勤時刻を直接認識・把握していた日も多数あったにもかかわらず、その業務内容を業務統括部長に報告せず、時間外管理システムによるPの時間外労働の申請や時間外管理表の記載が実際の労働時間を反映するものであるかを確認していないなど、三点セットによる適切な労働時間管理を全く怠っていたことに鑑みると、Pの直接の上司でない取締役である被告らがPの長時間労働を具体的に予見することは困難であったといふべきであり、業務統括部に対する内部監査があったこと、Q副部長から業務統括部長を通じて人事部長に対し業務企画グループの人員の増員の要請があったことを踏まえても、Z1銀行の労働管理として、業務統括部に対する平成二四年四月の人員一名の増員や全行的な労働時間削減の施策に加え、Pという一個人に配慮して特別の対策を講じることが現実的に可能であったとも考え難い。

したがって、Xの上記主張を採用することはできず、被告らにおいて取締役としての善管注意義務の違反が存在したといふことはできない。」

### 三、判例研究

一部裁判所の判断に疑問あり。

(一) 別件民事訴訟における銀行の安全配慮義務違反の肯定と、本件における取締役らの善管注意義務違反の否定の関係について

本件訴訟においては、熊本地裁平成二六年一〇月一七日判決〔以下別件民事訴訟（判決）と呼ぶ〕においてZ1銀行がPの自死について安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任を肯定されたことを前提に、当時の取締役らの注意義務違反に基づく会社法四二三条責任が追及され、否定されている<sup>2</sup>。役員は業務執行により生じた会社責任（損害賠償責任）につき、事後に会社が役員を追及した事案としては、たとえばアメリカにおける子会社不祥事により生じた損害に関する大和銀行事件判決<sup>3</sup>などがあるが、労働法事案である先行訴訟の原告が、改めて株主としての資格に基づき株主代表訴訟を提起して役員への会社責任を追及したという点で、本件は特徴的である。

別件民事訴訟判決は、「使用者は、その雇用する労働者に從事させる業務を定めてこれを管理するに際し、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労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意すべき義務を負うところ、Z1は、上記のようなPの著しい長時間労働を認識し得たにもかかわらず

らず、漫然と、上記のような過重な長時間労働に従事させていたのであるから、Z1は上記の注意義務を怠ったものと認められる。その結果、亡Pはうつ病を発症し、それにより自殺を図って死亡したのであるから、Z1は、Xらに対し、不法行為に基づき、亡Pの死亡により発生した損害を賠償すべき義務を負う。」とし、Pの死亡に対してZ1銀行自体の注意義務違反にもとづく民法七〇九条責任を肯定した。また、これに関連して平成二五年一月二九日、熊本区検察庁は、Z1銀行が三六協定に定められた時間を超えて時間外労働をさせてはならないにもかかわらずPに対し時間外労働をさせ、労働基準法一一九条一号、三二条一項及び二項、一一一条一項に違反したとして公訴し、熊本簡易裁判所は平成二五年二月六日にZ1銀行に罰金二〇万円の略式命令を出している。

一見すれば、この段階でPの長時間労働を起因とする死亡事故に対するZ1の法的責任は果たされたと言つてよい。別件民事訴訟においてZ1がXに対する不法行為責任を果たしたことで、Xに対する（それはつまり亡Pに対する）救済措置も法的には実現されたと評価でき、さらに熊本簡易裁判所による略式命令での罰金という制裁が課されたことで、Z1社の社会的責任も果たされている。

しかしながら、Xは、確定した別件民事訴訟判決によって会社がXらに損害賠償責任を果たした結果、Y1らは会社に損害を生ぜしめたとして、Y1らの対会社責任の追及本件を提訴し

た。役員等の対会社責任を定める会社法四二三条に基づき、役員等への責任追及は本来的には会社自体がこれを行うべきものである。しかしながら、会社が役員に対して不当に損害賠償を請求しない場合もあるために、会社に代わり単独株主による訴訟提起が昭和二十五年の商法改正において認められた。この制度を株主代表訴訟と呼ぶ。会社法八四七条による提訴権者は、株主（公開会社においては6ヶ月前から引き続き株式を保有する者）であるが、この点については（3）において後述する。本判決は、別件民事訴訟判決においてZ1銀行がその責任を負うと認められたPの死亡につき、Y1らに善管注意義務違反はないとする。両判決はそれぞれ独立している以上、総合的に理解する意味はないとも言えるが、ここでは敢えて両判決の関連を踏まえて本判決を検討したい。

企業活動を通じて第三者に損害が与えられた事案において企業に対して責任を追及する（損害賠償を請求する）には、①民法七〇九条により企業自体の不法行為責任を追及する、②民法七一条により実行為者である被用者の責任を使用者である企業に代位責任として追及するという方法が用いられてきた。これに加え、近時③会社法三五〇条（会社法六〇〇条、一般社団法人・財団法人法七八条など）の「代表者の不法行為」に関する会社（法人）の責任を認めるものもみられる。

このうち、①による責任追及は、被害者救済からすれば望ましい手法の第一と言える。ただし、そのことにより、「不法行

為による損害は誰のどのような行動の帰結であるか」に関する検討を曖昧にする結果、そこから派生すべき再発防止対策を十分なものにする危険性を残している。経済的な観点において被害者救済には行為主体である自然人よりも、法人会社といった企業自体への責任追及の方が望ましいことが多い反面、そのことによって責任の所在が曖昧模糊となることは、再発防止策の検討と実現の点で妥当ではないとも言える。②は、特定の使用者が責任の所在であると確定することは、再発防止にあっては妥当であるが、使用者と被用者との雇用関係における力関係の差を合わせ考えれば、同条による対応は時に「トカゲの尻尾切り」を肯定する。すなわち、これを不法行為者たる当該従業員のみの問題と捉えることで、企業内部で予防策等への組織的対応を後回しとする実務対応を肯定しやすくなるのが危惧される。とりわけ、民法七一五条三項の求償をしない場合に、当該傾向は強くなるのではなからうか。

そうであれば、法人の企業活動が代表者によって執行される以上、代表者の行為を介した企業責任を把握することが望ましい上、企業活動の経済的帰属先たる企業こそが生じた結果に対する責任を負うべきであり、それが経済的な責任能力の高低という点でも被害者救済にとつて望ましいとの理解からも、③が最適な企業責任の根拠規定と言えるように思われるが、ひとまずここではこの議論は置いておく。

さて、別件民事訴訟において不法行為責任の主体とされたの

はZ1及びその代表者としてのY2(別件民事訴訟の被告代表取締役、教材資料ではP3)であり、別件民事訴訟判決の中では、Pの死亡を惹起した長時間労働について、「被告は：亡Pの著しい長時間労働を認識し得たにもかかわらず(争いなし)、漫然と、上記のような過重な長時間労働に従事させていた」と、ここでいう被告がY2かZ1かの区別なく長時間労働に対する安全配慮義務違反が被告にあったことを認めている。

この点、被告とはZ1であるところ、会社法上Z1を被告とする訴訟においてZ1銀行の代表権限を有する(会社法三四九条四項)Y2も被告として形式的に含まれているものの、熊本地裁は主たる責任主体として直接的にZ1(法人)を認識し、Pの死亡があったことをもって直ちにZ1に不法行為責任を認めているようにも見える。そして、仮に裁判所がその構成をとっているのだとすれば被害者救済には望ましい事案処理とは言えるものの、民法七〇九条責任には行為者の故意または過失が必要であることを鑑みすれば、理論上、妥当ではない。この点、別件民事訴訟判決中の「長時間労働を認識し得たにもかかわらず(争いなし)、漫然と、上記のような過重な長時間労働に従事させていた」との点を過失(ないし故意)と認定することも可能であろうが、ではこの過失は被告のうちの誰のものなのだろうか。別件民事訴訟判決の中にその点は示されていないため、解釈の問題となると、これを「Z1」の過失と理解すれば、本判決においてY1らに義務違反がないとされたこととの整合

性は一応つく。すなわち、別件民事訴訟判決はZ1という法人による過失という概念を認めた上で、Z1（法人）のみが不法行為責任の過失を犯した不法行為責任者であると認定し、一方本判決では別件民事訴訟判決により認められたZ1の不法行為につき、Z1の業務執行に関わっていた全ての自然人（Y1～Y11）の義務違反が否定されたと解すれば、本件判決はまさに別件民事訴訟判決の内容を踏まえたものと評価できる。しかし、仮に別件民事訴訟判決が、被告である代表取締役Y2の過失を評価したものだとなれば、本判決でY2にも義務違反なしとしている以上、明らかに別件民事訴訟と本判決とは矛盾することとなる。

以上のように、二つの判決を重ね合わせて矛盾のない解釈を試みようとすれば、下級審判決である別件民事訴訟判決の中に①による責任肯定事案が積み重ねられていること、別件民事訴訟において熊本地裁は、法人自体の過失責任を認めていることが確認できる（にすぎない）。

## （二）本判決における問題点

熊本地裁は、一般論として（a）代表取締役及び労務管理を所掌する取締役には、その職務上の善管注意義務として労働時間管理に係る体制を適正に構築・運用する義務を負うとし、それらの善管注意義務違反の有無の判断にあたっては、労働時間適正把握基準<sup>①</sup>（ガイドライン）を基準とすべきこと、（b）（a）

の体制の整備に関して経営判断の原則は適用されないとは言えないことを示した上で、具体的な事案の評価として、（c）Z1銀行における労働時間管理に係る体制の構築・運用に善管注意義務違反はないとする。その理由として、（あ）Pの自死が発生した平成二四年当時におけるZ1銀行における労働時間管理に係る体制が、実態としては自己申告制であったとしても、労働時間適正管理基準に違反するまではいえず相応の合理性を有するものであり、その適正な運用を担保するために複合的・重層的な施策が採られていたと評価することができ、当時の他の民間企業との状況等と比較してもその体制や施策は遜色のないものであったこと、（い）Pが故意に自身の勤務時間を過小報告していたことなどにより、注一で示した「三点セット」による労務管理が機能せず、Pの長時間労働を予見することができなかったこと、が挙げられている。

（a）は、一応従来判例を踏襲したものではある。使用者には労働者の安全確保のために必要な配慮をする義務、すなわち安全配慮義務が課されていることが、判例法理として国家と公務員との間で最判昭和五〇年二月二十五日<sup>②</sup>において認められ、その後、労働関係における使用者の安全配慮義務についても判例として定着し、現在では労働契約法五条によって成文化されている<sup>③</sup>。この安全配慮義務の内容として、最判平成一二年三月二四日は、「その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等

が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務」があるとする。原判決はこれらの判例を踏まえ、会社は従業員の健康等に対する安全配慮義務を遵守し、その労働管理において従業員の労働時間を適正に把握するための労働時間管理に係る体制を構築・運用すべき義務を負い、代表取締役及び労働管理を所掌する会社の取締役には、その職務上の善管注意義務の一環として、上記会社の労働時間管理に係る体制を適正に構築・運用すべき義務を負うものとする。安全配慮義務から使用者の労働時間管理体制構築義務を認めることは自然な帰結とされる。

ただし、本判決では経営判断原則に関する最近の判例に示される（「経営判断の」決定の過程、内容に著しく不合理がないか」との表現と異なり、「情報の収集・分析検討に不合理がなく、判断の過程と内容に明らかな不合理がない」との表現となつてゐる。この点、裁判所が取えてそのような表現を用いたとすれば、当該事案が一般的な経営判断原則が用いられる場面としての取引・財務リスクに対するマネジメントに関するものとは異なる労働管理に関することに起因する、さらに言えば当該事案が労働時間適正把握基準という法令に準ずる基準のものでしか判断し得ぬ限定的な経営の裁量しか認められないものであることを認めるものと解すべきなのは判断が難しいものの、そのように理解することは不可能でないように思われる。経営判断の原則が、対象となる業務の特性に応じて可変的となること

を認めるとの理解も可能ではなからうか。そのような理解は、経営の裁量を狭めかねず、また経営判断原則の内容を複雑にするとの批判もありうると思われるが、労働時間適正把握基準のような公的なガイドラインや法令につき、企業は総じてこれを遵守する必要がある、その上で経営の裁量が認められるとすれば、法令による制限のない純然たる経営判断の場面とそれ以外とで基準が異なることも妥当であるようにも思われる。

次に、本件事案は労働時間管理体制の構築・運用義務に違反があるかの判断基準として労働時間把握基準（ガイドライン）を明示している点で、(b)との関係から労働時間把握基準（ガイドライン）という法的拘束力を有する判断基準をクリアしている範囲においては労働管理体制の構築内容に関して経営の裁量が認められることを示した点に特徴があると解される。労働時間管理体制は、法令遵守体制の一類型であり、法令遵守体制はいわゆる内部統制システムの重要な一内容となる。内部統制システム構築義務それ自体に経営判断原則を及ぼすことは妥当ではないとの見解も見られるが、その見解においても、内部統制システム構築義務の具体的な内容の決定にあつては経営者の裁量は認められるとされ、少なくとも体制の構築に関し、取締役には一定の裁量が認められるとすべきとされる。ただし、取締役の裁量によつて構築される具体的な内部統制システムの内容が法令を逸脱することまでは許されず、本件において問題とされる労働管理体制に関して言えば、逸脱すべきではない一

定の法的拘束力を有する基準として、労働時間把握基準（ガイドライン）があると考えるべきであり、かつ先に述べた通りその場面においては、最近の経営判断原則に比べ、やや厳しい基準が適用されることも妥当でないとは言いえない。したがって、これらの点についての本件判決は妥当である。

（c）について、Pによる故意の労働時間の過小報告があったとしても、三点セットによる労務管理が機能しなかったことに、労働時間管理に係る体制の構築・運用に不備がないと言つて良いのかについては、疑問が残る。平成二四年当時の労務管理に利用できる技術面からすれば、（い）のPによる故意の過小報告に備えた対応を講ずることは難しく、他の民間企業の場合等との比較からも遜色のない制度が備えられていたとする原審の判決内容は妥当といえるであろう。ただ、利用者による不正確な情報提供を禁止する措置を講じることや、社内における従業員への労働時間遵守への注意喚起など、その時点でも実現可能であった事項もあったようにも思われる。とりわけZ1銀行が平成一七年九月とP死亡後の平成二四年一二月に熊本労働基準監督署からの指導等を受けていることや、平成一九年九月のアンケートで時間外勤務の正しい申請が六六%にとどまっていることなど、労働時間管理に係る体制の運用に不十分な面があることを認めていることは、今少し重く評価すべき事項ではないのだろうか。利用者による不正確な情報提供がなされることと予見できたものと解すれば、それに対する措置が十分に講

じられる必要があったにも関わらずそれを怠った点に善管注意義務違反があると評価する余地は残る。労働時間把握基準（ガイドライン）では、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」として「労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる三六協定）により延長することができる時間を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること」が求められている。平成一九年度のアンケート結果などを重視すれば、本件事案は、この点の確認が十分にされていないか、あるいは記録の改竄などが行われていることがY1らには予見できていたにもかかわらず、それを放置したものと評価しうるようにも思われる。

### （三） おわりに

会社が役員などに対して、会社法四二三条を根拠として役員などに損害賠償請求を行うこともできる。しかしながら、実務上はほとんど期待できないために、会社法八四七条を通じて、株主たちが会社に代位して役員の責任を追及することができる制度が設けられた。これがいわゆる株主代表訴訟の制度であり、株主代表訴訟は株主が会社に代位して役員の義務違反に基づく損害賠償請求を履行するものと解されている。

本件における原告Xは、本件訴訟提起時にはすでにXの株主ではなくなっている。株主代表訴訟の提訴権者は会社法八四七条一項によれば、提訴時の六ヶ月前から引き続き株式を保有する株主（ただし単元未満株主を除く）であるから、Xは代表訴訟を提起することができないように思われるが、会社法八四七条の二第一項により、本件のように会社が株式移転（会社法二条三二号）をおこなって株式移転完全子会社となった結果、当該会社の株主だった者が株式移転完全親会社の株主となった場合にも、その者が引き続き株式移転完全親会社の株式を有していれば代表訴訟の提訴権者として認められる。旧株主による責任追及の訴えを認めるこの規定は、二〇一四（平成二六）年の会社法改正によって導入された。

したがって、本件訴訟における原告Xは、役員義務違反による責任追及を全うすることを補完するための法改正により導入された規定を通じて、本件株主代表訴訟における原告としての地位を認められる従業員（の遺族）が使用者による不法行為によって死亡したことが認められた後、会社に対して代表訴訟が提起された事案としてはこれが初めてとされる。労務管理をはじめとする労働法分野に関わる会社の役員の対会社責任のあり方と会社自身の責任についても、本判決の影響は少なくともないように思われる。

（注）

- （1）判時二二四九号八十一頁。
- （2）本件は原告により控訴、棄却された（福岡高判令和三年七月二十一日（金融法務事情二一九〇号九四頁））。
- （3）大阪地判平成一二年九月二十日（判時一七二二一三頁）。
- （4）最近の事例として、東京地判令和四年七月一三日（判例集未搭載）は、東京電力福島第一原発事故に関して、東電の旧経営陣ら四名に対して、会社に対する任務懈怠責任を追及する株主代表訴訟であるが、東電の旧経営陣らに対する先行の刑事訴訟において最判令和四年六月一七日が経営陣の責任を否定していたのに対し、七月の株主代表訴訟は旧経営陣四人の会社に対する任務懈怠責任を認めた。損害賠償金額は計一三兆三二一〇億円であり過去最高の責任金額が肯定されている。東京地裁は先行訴訟が刑事訴訟であり、本件訴訟は先行訴訟が民事訴訟であり、本件訴訟とは結果も内容も大きく異なるが付言しておく。
- （5）資料版商事法務四五二号一六五頁。
- （6）生命の剥奪という損害に対する金銭的賠償が何の救済を果たすのかという根源的な論点は別として。
- （7）江頭憲治郎『株式会社法』（有斐閣、第八版、二〇二二年）五一―四頁。
- （8）ただし定款においてこの期間を短縮することもできる（八四七条一項第一括弧書き）。

- (9) この点につき、拙稿「会社法三五〇条の制度趣旨に関する一考察」丸山秀平先生古稀記念論文集『商事立法における近時の発展と展望』（中央経済社、二〇二一年）二九一—三〇八頁参照。
- (10) ただし、①の構成に関する批判は当然甘受することになる。
- (11) 平成一三年四月六日に労働基準局通達として出された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」以降、企業には、従業員に対して適正な労働時間の管理のために一定の措置を講ずることが要求されている。現在では労働安全衛生法六六条の八により、事業者には労働者の健康保持のために必要な医師による面接指導を実施する必要があるとされ、そのために事業者が労働者の労働時間の状況把握を厚生労働省令によって行うことが要求される。この厚生労働省令が、平成二九年一月二〇日に厚生労働省の策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」であり、原判決においては労働時間適正把握基準と呼ばれている。基準の内容については、<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukoujinkyoku/0000149439.pdf>参照。
- (12) 最判平成一二年三月二四日（電通事件、民集五十四卷三号一五五頁）
- (13) 陸上自衛隊八戸整備工場事件、民集二九卷二号一四三頁。
- (14) 内藤恵「労働判例百選第九版」九八頁。
- (15) 最判平成一二年三月二四日（電通事件、民集五四卷三号一五五頁）
- (16) 阿南剛「取締役の労務管理体制構築義務—肥後銀行株主代表訴訟第一審判決の検討」NBL一二二二号二九頁（二〇二二年）
- (17) 最判平成二二年七月一五日（最高裁判所裁判集民事二三四号二二五頁）
- (18) 野田博「従業員の労働時間管理体制の構築・運用についての取締役の善管注意義務違反の有無」金判一六一号二—七頁、六頁。
- (19) 弥永真生・ジュリー五六九号三頁、大塚和成「取締役のコンプライアンス態勢整備義務と経営判断の原則」銀行法務八八四号六七頁、仲卓真「令和三年度会社法関係重要判例の分析（下）」商事法務二二三〇三号七〇頁、野田・前掲注（一八）五頁注（一一）。
- (20) 野村修也「百選」一〇五頁（有斐閣、二〇二二年）、野田・前掲注（一八）五頁注（九）
- (21) 野村・前掲注（二一）一〇五頁、野田・前掲注（一八）五頁注（一〇）
- (22) 『会社法コンメンタール（九）』二五六頁（森本滋）
- (23) 平成二四年当時にZ1銀行で採用されていた、①時間外・

休日出勤時間外管理システム（時間外や休日出勤を行う者が、オンライン上で休日出勤の予定や実績を申請し、所属長が当該申請に対する承認を行うための肥後銀行内部のシステム。「時間外管理システム」と呼ばれる。）、②時間外勤務・退行時間管理表（各営業店及び本店各部署毎に退行時刻を管理するための書類。「時間外管理表」と呼ばれる。）、③最終退行点検表兼当番鍵引継簿（各部署店で日々最後に退行する従業員が施錠や消灯の確認をして捺印の上、担当部署及び警備会社にFAX送信して報告するための書類。「退行点検引継簿」と呼ばれる）の三点からなる従業員の労働時間管理のための仕組み。

(24) 仲・前掲注（一九）七〇頁。

(25) そもそも、従業員の義務違反行為については、会社が会社法四二三条を根拠として従業員の義務違反に基づく損害賠償責任（任務懈怠責任、債務不履行責任）を追及するのが、会社法上の基本構造となっている。

(26) 昭和二五（一九五〇）年の商法改正により、アメリカ由来の制度を導入されたとされる。ただしアメリカの株主訴訟（shareholder suit, shareholder litigation）には、我が国の株主代表訴訟と同様に株主が会社の代わりに役員を訴えるものだけでなく、株主が直接会社に損害賠償請求を行うもの、またそれが株主集団として行われるもの（class action）と呼ばれるもの）も含まれる。一方、我が国にお

いても、株主が会社に対して直接損害賠償を求める事案も存在するが、それは「株主代表訴訟」とは区別されている。なお、株主代表訴訟の機能につき、日米の比較から考察をする論考として、大杉謙一「株主代表訴訟は我が国でどのように機能しているか」（黒沼悦郎・藤田友敬編『会社法の進路 江頭憲治郎先生古稀記念』二九一―三一七頁（有斐閣、二〇一七年）参照。

(27) 会社法八四七条の二についての詳細は、『会社法コメント』（十九―外国・雑則）（商事法務、二〇二二年）四七七―四九三頁（加藤貴仁）参照。