

肥後銀行の過労自殺に株主代表訴訟

過労死事件で初めての株主代表訴訟

9月7日、12年10月に熊本市に本店がある肥後銀行で過労自殺した行員（40歳）の妻が、当時の役員11人を相手取って熊本地裁に計約2億6千万円の損害賠償を求める株主代表訴訟を起こしました。当時の役員が適正な労働時間管理を怠った結果生じた過労死損害賠償訴訟での賠償金や、信用失墜などで生じた少なくとも1億円の損害などです。妻は、夫が保有していた銀行の株式を相続した株主です。

過労死や過労自殺で役員の責任を問う株主代表訴訟は全国で初めてです。

妻は「今も一生懸命働いて残業をしている人がいるはず。その上司が裁判を知って、こういうこと（過労自殺）が防げるならうれしい」と提訴に至った思いを語っています。

代理人は大阪弁護士会の松丸正弁護士です。松丸弁護士は「労働時間の把握とそれを是正する態勢を構築していなかった役員の責任を会社に代わって追及したい」「当時の役員の責任を認めさせると同時に、将来にわたって過労自殺の防止措置を取ってもらうことが訴訟の意義だ」と話しています。

遺族の訴訟に銀行は控訴しなかった

元行員は、熊本市中央区の本店でシステム更新の責任者でした。責任者としての心理的負担に加え、12年7月以降、早朝から深夜までの勤務が続くなかで10月上旬にうつ病を発症、同月18日に本店で飛び降り自殺しました。自殺前6カ月の労働時間は月423～198時間、時間外労働は255～55時間にのぼっていました。

熊本労働基準監督署は13年3月、男性の自殺は業務により精神疾患を発症した結果であると労災認定しました。認定でのうつ病発症前1か月間の時間外労働は207時間。当時の国の労災認定基準の「極度の長時間労働」とされる160時間を大幅に超えていました。

そして労基署は3月19日、行員の自殺に絡み、労使協定を上回る時間外労働をさせたとして労働基準法違反（長時間労働）の疑いで、銀行と労務担当役員ら3人を熊本地検に書類送検しました。

銀行は、3月22日、全行員約2,300人のうち2,080人に残業代や休日出勤手当計約2億9千万円を支払っていなかったと発表し、19日付で支給しました。

遺族は13年10月、うつ病で自殺した原因は「常軌を逸した長時間勤務で、心身の健康を損ねるのは明らか」と主張して注意義務違反と安全配慮義務違反で、熊本地裁に銀行を相

手取って約1億7千万円の損害賠償訴訟を起こしました。

14年10月に出された判決は、自殺と長時間労働との因果関係を認め、約1億3千万円の損害賠償を命じ、銀行側が控訴しないで確定しました。

この時、遺族は銀行に対して当時の役員13人を相手取って損害賠償訴訟を提訴するよう求めましたが拒否されました。そのため、今回の株主代表訴訟にいたりました。

取締役は「善管注意義務」を負っている

神田秀樹著『会社法入門』（岩波新書）は、会社は誰ものか、そもそも会社とは何かということから始まります。会社は「法がつくった人」つまり「法人」です。そして出資者である株主のものです。

バブルが崩壊し、ファンドが飛び交うようになった頃から、あらためて会社は誰のものかという議論が起き、「ストックホルダー」（株主）、つまりは投資家という主張がはびこっています。経済のグローバル化が進む中でのグローバル・スタンダードではさらにそうです。

一方「コンプライアンス」が登場し、重視されます。

会社法は、会社が取締役等に対して有する権利を、一定の場合には、個々の株主に自ら会社のために取締役等に対する会社の権利を行使し、訴えを提起することを認めています。これが株主代表訴訟です。株主は会社のために訴えを提起するので、判決の効果は勝訴・敗訴とも会社に及びます。

代表訴訟の対象となるのは、発起人・設立時取締役・役員等（取締役・会計参与・監査役・執行役。会計監査人）・清算人への責任追及、などです。

「会社法は、この規定を改めて、規制の大幅な整理と改正をした。

(1) 任務懈怠の責任 『役員等』は、その任務を怠った（任務懈怠という）ときは、会社に対し、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。……

(2) 責任を負う者 ①その行為をした取締役等自身であるが、②その行為が取締役会等の決議に基づいてされた場合には、その決議に賛成した者も、それについて任務懈怠がある場合には同一の責任を負う。……また、決議に参加した取締役等は議事録に異議をとどめておかないと決議に賛成したものと推定される。なお、責任を負う取締役等が複数いる場合には連帯責任となる」（『会社法入門』）

会社法第429条は「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。」と謳っています。

取締役はそれぞれの職務を行なうに際して、民法644条の規定による善良な管理者の注意義務（善管注意義務）を負っています。また会社法第355条は「取締役は、法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守し、株式会社のため忠実にその職務を行わなければならない

い。」と忠実にその職務を遂行する義務（取締役の忠実義務）を負っています。さらに判例で承認された義務として「監視義務」と「リスク管理体制の構築義務」を負っています。

大庄過労死事件、会社法に基づく訴訟で勝訴

松丸弁護士は京都の大庄が経営する日本海庄やの過労死事件の代理人をつとめました。

日本海庄やの新入社員は2007年8月、入社4か月後に急性心不全で亡くなりました。大庄の36協定の「特別条項付き協定」は、「1か月100時間、(回数6回)1年については750時間を限度といて延期することができる」となっていました。月100時間でも多すぎますが、実際は臨時的ではなく恒常化していました。

2008年12月22日、遺族は「大庄」と社長ら役員4人に会社法に基づく損害賠償を求めて提訴しました。1審は、過労死訴訟で初めて大手企業トップの個人責任を認定しました。会社側は控訴、上告をしましたが、最高裁は上告を退けました。

控訴審の判決です。

「当裁判所は、控訴人会社の安全配慮義務違反の内容として給与体系や三六協定の状況のみを取り上げているものではなく、控訴人会社の労働者の至高の法益である生命・健康の重大さに鑑みて、これにより高い価値を置くべきであると考慮するものであって、控訴人会社において現実に全社的かつ恒常的に存在していた社員の長時間労働について、これを抑制する措置がとられていなかったことをもって安全配慮義務違反と判断しており、控訴人取締役らの責任についても、現実に従業員の多数が長時間労働に従事していることを認識していたかあるいは極めて容易に認識し得たにもかかわらず、控訴人会社にこれを放置させ是正させるための措置をとらせなかったことをもって善管注意義務違反があると判断するものであるから、控訴人取締役らの責任を否定する上記の控訴人らの主張は失当である。なお、不法行為責任についても同断である。」（大阪高裁 2011年5月25日判決 会社側の控訴を棄却（労働判例1033号））

「みんなで渡れば怖くない」は通用しない

昨年12月8日に東京地裁でワタミ過労自殺事件が、会社と役員等が全面的に謝罪して和解しました。遺族と弁護団は、大庄過労死事件の成果を踏襲し、使用者の安全配慮義務違反とともに会社法を適用して役員3人への損害賠償も請求していました。

和解は「懲罰的慰謝料」を盛り込ませるなど、今後の使用者の安全配慮義務の履行にたいしても大きな警鐘を鳴らす成果をあげました。

しかし、被告らのずるさも垣間見られるような気がします。判決に至ると役員3人にたいする個人的賠償責任が特定されるのを回避し、会社に賠償責任のすべてを負担させる手法もとれます。

これに対して今回の株主代表訴訟は、役員個人が会社に損害を与えたということで、個人に会社への賠償を求めるものです。役員が「みんなで渡れば怖くない」の無責任で誠意のない対応から、“自分の懐が痛む”というリスクを負う管理に転換せざるをえなくなります。

さらに今後は、労働組合に対しても、36協定を締結していながら使用者に遵守を監視しなかったり、協定内容からの逸脱を放置したりした場合には労働者や遺族から注意義務の責任を問う損害賠償訴訟も想定されます。労働組合は労働者が安全に、安心して働き続けられる職場作り、職場環境の整備を遂行するのが本来の任務です。企業の露払いのような対応しかしていない労働組合は大きな転換が迫られます。

会社法では、会社は法人、そして出資者である株主のものであります。

しかし会社の中にはまず労働者が存在しています。そして連携する事業・企業があって存在することができ、利用者があって維持できています。会社はこれら「ステークホルダー」（利害関係者）のものであります。

さらに利害関係者は拡大し、今は顧客・消費者、そして事業所が存在する地域の人たちまで含めて捉えられるようになってきています。

法人としての会社は社会的責任もあります。労働者・労働組合はその内部から「ステークホルダー」としての役割をちゃんと果たさなければならない責務を負っています。