

### ワタミの和解が達成した成果を引き継ぐために

2008年6月12日、居酒屋チェーン・ワタミで正社員として働いていた森美菜さん（当時26歳）が過労死しました。入社して2カ月後です。過重な業務が原因だったことは労災申請においても認定されました。しかしワタミは不誠実な対応を続けてきました。

2013年12月、森さんの両親はワタミと経営者を相手取って損害賠償訴訟を起しました。裁判は昨年12月8日、ワタミ側が全面的に謝罪するという形で和解が成立しました。

森さんが亡くなってから7年以上が過ぎました。日本では過労死させた企業に責任を認めさせることは本当に大変です。しかし、両親と東京東部労組、そして弁護士、全国の支援の力で画期的ともいえる内容の勝利的和解を勝ち取ることができました。

#### 判決では得られない和解内容

この裁判闘争が勝ち取った成果を今後の闘いの糧にするために確認しておく必要があります。

和解条項等は東部労組のホームページに載っていますが、和解にあたってワタミはホームページの「おしらせ」欄に掲載することに合意しました。

その内容は判決では得られないような内容です。

まずワタミ等は被告会社らの業務が原因であることを認め、森さんを死に至らせ、両親に深い悲しみと重大な精神的苦痛を負わせたこと、さらに亡くなった後もツイッター等で不相当な対応をしたことにより、両親原告らに一層の精神的苦痛を負わせたことを謝罪しました。

そしてワタミに従業員の労働環境、健康状態に配慮し、精神疾患発生の予防に努めることを盛り込ませ、「別紙」の「過重労働再発防止策」を確認させました。

そのうえで残業代の未払いを認めさせました。

「過重労働再発防止策」には7項目の見直し策が盛り込まれました。森さん以外の従業員にも未払い賃金を支払うこと、新卒社員全員に参加が命じられた障害者施設でのボランティア研修は無償労働扱いだったが実質的勤務であったとして2006年度から2010年度までに入社した新卒社員全員に対して過去分を支払うこと、「365日24時間死ぬまで働け」と記述がある渡辺美樹の著書「理念集」を強制的に購入させて給与から控除した代金を返却することなどです。

判決ならば得られない内容を認めさせました。

#### 「懲罰的慰謝料」が盛り込まれ

闘いの大きな成果は、損害賠償金に「懲罰的慰謝料」を盛り込ませたことです。

懲罰的慰謝料は、悪質な加害行為に対する「制裁」として課され、再発防止を促すための慰謝料です。

米国ではリコール隠しをした企業に支払いが命じられるなど幅広く認められていますが、日本では「損害賠償制度は現実に被った被害を補填することが目的で、制裁や予防を目的とはしていない」との最高裁判例があり、ほとんど前例がありませんでした。

裁判の被告は、ワタミなど法人2社と個人3人でした。法人に対する法的根拠は「使用者の安全配慮義務」違反です。

使用者の安全配慮義務は、75年2月25日に「陸上自衛隊八戸駐屯地事件」の最高裁判決で確立しました。「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係にあった当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」が法理となり、現在は労働契約法にも謳われています。

法理に至るまでにはいくつもの取り入れさせた和解、認めさせた判例の積み重ねがありました。

安全配慮義務は使用者の責任ですが、労働者・労働組合の点検、指摘、告発、提案、要請なしには遂行・維持させることはできません。今回の成果を踏まえ、今後は団交や裁判において安全配慮義務の放置、指摘・告発等の無視の姿勢に対しては「懲罰的慰謝料」を主張・請求し義務の遂行を迫っていくことが可能になりました。その積み重ねが懲罰的慰謝料の適用を社会的に定着させます。これは労働組合の任務であり「予防」「防止」に繋がります。

## 「会社法」の活用

個人3人に対する法的責任は「会社法」です。

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。」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。

最近のニュースをにぎわしている東芝の不正会計問題を巡っての株主による損害賠償訴訟はこの義務の責任を追及しています。

労働者を過労死させた「日本海庄や事件」で、遺族は法人に対して使用者の安全配慮義務

務違反、取締役4人に対してその義務を遂行しなかったとして善管注意義務違反で損害賠償を起こしました。2011年5月25日、大阪高裁は安全配慮義務違反とともに取締役らの善管注意義務違反を認め、遺族は勝訴しました。

「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えられるものであって、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。」

今回の裁判は大庄事件の成果を踏襲したものです。

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。判決に及ぶと3人の個人にも賠償責任が及ぶことを回避し、会社に賠償責任のすべてを負いかぶせる手法だったのではないのでしょうか。

## 労基署の勧告等の実効性は？

別紙「過重労働再発防止策」によると、ワタミの36協定は「1か月の実労働時間について、36協定（労働基準法第36条に関する労使協定）の定めに従い、従業員が定められた上限時間を超えて労働することを防止する。また、36協定の内容については、過重労働を防止するため、更新時に、現行の時間外労働時間に関する規定（1カ月45時間、特別延長は1カ月75時間で6回、年間720時間）」です。前段からはこれすらも守られていなかったと読み取れます。

裁判においてワタミは2006年4月から11年2月までに、全国の店舗で労基署から残業代の未払いや、36協定を超える残業を行わせていたことなど24件の是正勧告と17件の指導票を受けていたことが明らかになりました。森さんが亡くなったのは08年6月12日ですので、その後にも受けていたということになります。

社会的に問題が大きくならなければ労基署の勧告・指導は無視するというワタミの姿勢もさることながら、労基署の勧告・指導の実効性と限界性も改めて問い直される必要があるのではないのでしょうか。

## 「特別条項付き協定」は直ちに廃止を

労基署の勧告・指導を緩くしているのが、厚労省が2003年10月22日付の労基法

36条の運用に関する「通達」（基発第1022003号）の中の「特別条項付き協定」です。

「労使当事者は、……『限度時間』 以内の時間を一定期間についての延長時間の原則として定めた上で、『限度時間』 を超えて労働時間を延長しなければならない 『特別の事情』が生じたときに限り、一定期間として協定されている期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、『限度時間』 を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を協定すれば、当該一定期間についての延長時間は 『限度時間』 を超える時間とすることができることとされているところである。」

これが長時間労働を“合法”にしています。「特別条項付き協定」は殺人法規です。直ちに廃止させる必要があります。

森さんのお父さんは記者会見で「今までともに闘ってくれた皆さんに厚く御礼を申し上げたい。これまで渡辺美樹は今回の過労死をきっかけとする社会的批判を『風評被害』と発言していた。まるで根拠のないでっち上げを私たちが言っているかのような態度で、これに私たちは一番腹が立った。だからワタミの言うことは簡単に信じない。本当に和解条項を実行してもらいたい。労働組合に入って活動することでお金だけではない解決ができて良かった。今回の和解が今後、過労死の撲滅や過重労働に苦しんでいる人たちに良い影響があることを望んでいる」と話しました。

森さんと両親の名誉が回復しました。

このような“命を代償”にして到達できた大きな成果を無駄にすることなく、職場環境の改善、働きやすい職場づくりに向けて活かしていく必要があります。