

PICKUP LAW NEWS

東電元役員に 13 兆円の賠償命令！ 役員の株式会社に対する損害賠償責任とは？

東京地裁は 2022 年 7 月 13 日、東京電力福島第 1 原発事故を巡り津波対策を怠って会社に損害を与えたとして、勝俣恒久元会長ら東電旧経営陣 4 人に対し計 13 兆 3210 億円を東電に支払うよう命じました。

原発事故で旧経営陣の民事上の責任を認めた司法判断は初めてのことであり、また、賠償額は国内の民事訴訟における最高額とされているため大きな話題になりました。

なお、本判決は 600 ページにも及び、裁判長によれば作成に 7 か月も要したそうです。今回は株式会社の取締役が株式会社に対して負う損害賠償責任（会社法 423 条 1 項）について解説します。



弁護士 吉原 俊太郎
YOSHIHARA SHUNTARO

福岡県太宰府市出身。紛争の発生を未然に防ぐ予防法務に力を入れており、経営者の皆様が安心してビジネスに取り組むことができる環境作りを心がけています。

役員の株式会社に対する損害賠償責任とは

東電原発訴訟において旧経営陣が負った責任は、役員の株式会社に対する損害賠償責任（会社法 423 条 1 項）です。

会社法 423 条 1 項

取締役、会計参与、監査役、執行役又は会計監査人（「役員等」）は、その任務を怠ったときは、株式会社に対し、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

会社法に規定されていますので、会社の規模に関わらず、株式会社の役員であれば誰もが負う可能性のある責任です。

簡単に述べると、役員が会社に対する任務を怠ったこと（任務懈怠）による損害を賠償する責任です。

法令に違反する行為があった場合や、業務執行上の判断を誤った場合、他の役員に対する監督を怠った場合等に任務懈怠があるとされています。

経営判断原則

もっとも、任務懈怠を広く認めてしまう

と、会社の取締役は、任務懈怠責任を負うことをおそれ、思い切った業務執行ができなくなります。

そこで、取締役が業務執行について萎縮しないように、「経営判断原則」というルールが適用されることがあります。

経営判断原則とは、業務執行を行った時点において、事実の認識や意思決定の過程に不注意がなければ、広い裁量を認めるというものです。

会社法上定められているわけではありませんが、経営判断原則を認めた裁判例は多く存在しており、実務上のルールとして確立されています。

そして、賠償額はその役員らの行為（不作為）によって会社が被った損害額です。

今回の東電訴訟では、この賠償額が約 13 兆円もの額に及んだということになります。

役員の実務上の責任

会社法上は、以下のとおり、役員の実務上の責任を免除し、限定する旨の規定が存在します。

①責任の一部免除（会社法 425 条）

役員が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、一定の要件のもとで賠償額の一部を免除することができる制度です。

②取締役等による免除に関する定款の定め（会社法 426 条）

一定の要件のもとで、一定の額を限度として役員の実務上の責任を免除することができる制度です。

③責任限定契約（会社法 427 条）

業務執行取締役等以外の取締役について、定款の定めに基づいて会社と当該取締役が契約を締結することにより、責任の限度額をあらかじめ定めることができる制度です。

最後に

今回は役員の実務上の責任に限定しましたが、役員は第三者にも責任を負います（会社法 429 条）。

今回の内容についてご不明な点や、少しでもご不安な点があれば、お早めにご相談ください。

はじめに

社内恋愛は経営者にとって悩ましい問題の一つです。

もちろん、節度のある社内恋愛を経て結婚し、夫婦で長年にわたって会社に貢献してくれる理想的なケースもあります。

しかし男女の問題である以上、常に当事者の関係が良好だとは限りませんし、関係性によっては組織に良からぬ影響をもたらすこともあります。

社内恋愛の問題点

社内恋愛の問題点として次のような点が挙げられます。

まず、業務の円滑な遂行に支障が生じたり、企業秩序や風紀が乱れる可能性があります。

周りが気を遣って気まずい雰囲気になったり、恋愛関係のトラブルが社内に持ち込まれることがあります。

当事者が上司と部下の関係であれば、不公平な査定が行われたり、情報漏洩が起ころおそれもあります。

交際中のトラブルだけでなく、恋愛関係が破局した後人間関係に軋轢が生じたり、セクハラやストーキングといったより深刻な問題に発展することもあります。

不倫関係の場合、離婚や慰謝料請求などのトラブルに発展するおそれもあります。

交際が順調に進んでめでたく結婚したとしても安心はできません。

結婚や妊娠をきっかけに一方が退職してしまったり、2人同時に退職して独立開業するといった問題が起り得るからです。

社内恋愛を禁止できる？

では、トラブル防止の観点から、会社のルールである就業規則で社内恋愛を禁止したり、違反した従業員に処分をすることは可能なのでしょうか？

冒頭で述べたとおり、社内恋愛を禁止することには一定の合理性が認められます。

したがって就業規則に社内恋愛禁止の規定を設けること自体は違法とはならないと思われます。

しかし、これはあくまで訓示的な規定に留まり、社内恋愛禁止規定に違反したことのみを理由とする懲戒処分は無効とされる可能性が高いでしょう。

なぜなら、恋愛は基本的に個人の私生活上の自由や人格権にかかわることだからです。

ところが、例外的に懲戒処分が認められるケースもあり得ます。

それは、社内恋愛による悪影響が客観的に見て相当重大である場合や、会社の信用を著しく失墜させた場合です。

2つの裁判例

これに関する裁判例を2つ見てみましょう。

古い裁判例ではありますが、「長野電鉄事件」（東京高判昭和41年7月30日判決）は、妻子あるバス運転手が未成年の女性バスガイドと不倫関係となったあげく、妊娠・中絶をし、バスガイドが退職を余儀なくされたため、会社がバス運転手を解雇した事件です。

裁判所は、女性バスガイドの退職、女性従業員の不安動揺、求人について

の悪影響等を招いたほか、バス事業を経営する会社の社会的地位、名誉、信用等を傷つけるとともに、多かれ少かれその業務の正常な運営を阻害し、会社に損害を与えたものと認められることなどを理由として、懲戒解雇を有効としました。

一方で、「繁機工設備事件」（旭川地裁平成元年12月27日判決）では懲戒解雇が無効とされました。

これは女性労働者と妻子ある同僚と不倫の噂が、社内のみならず取引先にまで知れ渡ってしまったため、会社の「職場の風紀・秩序を乱した」場合に該当するとして、会社が女性労働者を解雇した事件です。

裁判所は、『不倫は社会的に非難される行為であり、就業規則の「素行不良」には該当するが、その不倫が企業秩序を乱し、会社の運営に具体的な影響を与えたとは認められない』としました。

裁判所は、会社は企業の円滑な運営上必要かつ合理的な範囲においては従業員の自由を制限することはできるものの、労働者の人格や自由に対する行きすぎた支配や拘束になるものは許されないと判断する傾向にあります。

社内恋愛禁止の規定に違反したことを理由とする処分は現実的には難しいと考えた方がよいでしょう。

配置転換は

社内恋愛が問題となったときに会社がとることができる現実的な手段として、配置転換があります。

しかし配転命令は業務上の必要性があって行われるべきであり、本人の職業上・生活上の不利益に配慮して行われるべきであるとされており、業務上の必要性とは別個の不当な動機・目的をもってなされた場合には無効となります。

つまり単に社内恋愛をしているという理由だけでは認められず、「情報漏えいなど機密保持の問題がある」「公



私混同が認められ業務遂行に支障がある」など業務上の必要性があるときに限られると考えるべきでしょう。

つまり単に社内恋愛をしているという理由だけでは認められず、「情報漏えいなど機密保持の問題がある」「公私混同が認められ業務遂行に支障がある」など業務上の必要性があるときに限られると考えるべきでしょう。

最後に

社内恋愛のほかに、従業員の私生

活上の自由と企業秩序の衝突が問題となる場合があります。

たとえば、髪の毛やひげを伸ばすことを禁止するのはどうでしょうか？

性同一性障害者の従業員が女性の恰好で勤務することを希望する場合や、宗教的な理由でひげを伸ばしたりスカーフを身に着けることを希望している場合のように個人の人格権と直接的に結びついている場合には一層の配慮が求められます。

昨今のような人手不足の時代においては、極端に厳しいルールを設けるこ

とは人材難に拍車をかけることになりかねません。

社会通念、個人の事情、業務における実質的な影響などを考慮し、妥当な運用と解決を目指しましょう。

TOPICS

就業規則で社内恋愛を禁止できる？

夏の方針発表会を行いました

7月27日、弊所スタッフが一同に集まり、「夏の方針発表会」を開催いたしました。

方針発表会は、たくみ法律事務所の経営方針や目指すべき姿を確認することを目的として年に2回開催しているイベントです。

まず所長の宮田から、今まで以上にお客様から選ばれる事務所になるために取り組むべきことについて発表を行いました。

さらに、福岡県内の他の法律事務所の弁護士・リーガルスタッフの方からご講演いただき、他の事務所の取り組みを学ぶとともに、どう弊所の業務に取り入れるべきか議論を行いました。

今後もたくみ法律事務所は「満足を超えた感動」をお客様に提供するために事務所一丸となって尽力してまいります。

