

## 郵便事業（特定郵便局局長）事件

—— 福岡地裁平成 20 年 2 月 26 日判決 ——

（労働判例 962 号 37 頁）

細 谷 越 史

### 一．事実の概要

原告（X）は、郵便法の規定による郵便の業務等を行う株式会社（郵便事業株式会社）である。平成 13 年 1 月 6 日、郵政省から郵政事業庁となり、平成 15 年 4 月 1 日、日本郵政公社法の施行により、上記同様の業務を行う国営法人である日本郵政公社が成立し、その際、日本郵政公社は、国が有する郵便事業等に関する権利および義務を承継した。平成 19 年 10 月 1 日、郵政民営化法等が施行され、X が成立し、その際、X は、日本郵政公社が有する郵便事業等に関する権利および義務を承継した。

被告（Y）は、X に分割業務承継される以前の日本郵政公社の地方組織の 1 つである Z 郵便局（福岡市所在）の局長（国家公務員）として、昭和 53 年 8 月より勤務していた。X の組織内では次のような年間営業目標が定められていた。まず、X が福岡市の特定郵便局長が集まって組織する福岡市特定郵便局長業務推進連絡会（以下、特推連という）の営業目標を定める。特推連の下には、各郵便局により構成される 11 の部会が組織され、各部会ごとの営業目標が、特推連の営業目標を基に、特推連の理事等によって定められる。そして、部会内での郵便局長等の話し合いによって、各郵便局（単局）ごとの営業目標が決定される。単局ごとの目標を達成できないと、郵便局長は、特推連会長等から呼出を受け、計画表の提出を求められるなどの指導を受けることがある。また、部会内のある郵便局が単局の目標を達成できない場合には、他の郵便局がその不足分を穴埋めすることで、部会内での目標を達成するよう努力することが事実上求められていた。

Z 郵便局は、福岡中第二部会に属しており、平成 12 年から 13 年ころにかけては、単局での目標は 6 億円程度、同部会での目標は約 20 億円程度であった。Z 郵便局は、平成 12 年までは、単局での営業目標を余裕をもって達成することができていたが、同年をもって、大口取引先であった C 社が Z 郵便局との取引を停止することになり、平成 13 年の単局での営業目標達成が困難になることが危惧された。

そこで、Y は、以前から定期的取引のあった B 印刷に対し、取引量を増やしてほしい旨の話を持ちかけたところ、B 印刷から料金の値下げ等の要求を受け、その後、郵便物の印刷、配送等を行う A 社（B 印刷の子会社である）との間で、D 銀行が差出人となる郵便物（A 社は差出しの代行をしていた）について 49 パーセント引きで配達を請け負うことにした。また、平成 15 年初めころ、Y は、A 社社長に対して、郵便物の一部を冊子小包として差し出すことにしてはどうかと提案し、話し合いを経て、冊子小包を、単価を 65 円とし、更にそこから 34 パーセントの割引を行うなどの取り決めのもとで配達を請け負った。

これに対して、X は、Y が平成 15 年 2 月ころから平成 17 年 3 月ころまでの間、内国郵便約款で定められていた割引制度に反する高い割引率を適用して算出した低料金で郵便利用をさせ、それによって、X に損害を与えたとして、Y に対して、債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償請求として、6 億 7,166 万 4,562 円およびこれに対する本件訴状送達日の翌日である平成 18 年 1 月 22 日から支払い済みまで年 5 分の割合による遅延損害金の支払いを求めた。なお、Y は平成 17 年 3 月に退職していた。

## 二. 判 旨

### 1. 本件割引行為の違法性の有無について

「Y は、本件割引行為当時、国家公務員として特定郵便局長の地位にあった者であるところ、郵便法等関連法規に照らせば、Y は、郵便物の事務を統括する者として、また、料金後納郵便の料金債権に関する債権発生通知職員として、内国郵便約款等にしたがって郵便物の割引率の適用等を行い、X に対し違法、不当に損害を与えないよう配慮すべき義務を負っていたというべきである。ところが、Y は、……この義務に違反して、内国郵便約款等に違反した単価の設定（冊子小包郵便につき単価を 65 円とするなど。）や割引率の適用（広告郵便物につき 49 パーセントの割引を行い、冊子小包郵便につき 34 パーセントの割引を行うなど。）を行い、第三者に郵便を利用させるという本件割引行為を行っていたものであるから、本件割引行為は債務不履行に当たるものであり、私法上の損害賠償義務の要件としての違法性を有しているというべきである」。

## 2. 本件割引行為についてのYの故意、過失の有無について

「本件割引行為が違法である所以は、内国郵便約款等による郵便単価の設定や割引率の適用の定め反して、不適正な単価設定や割引率の適用を行ったことにある。そうすると、本件割引行為についての主観的意味における故意とは、内国郵便約款等によって定められた適正な単価や割引率に反すること認識しつつ、適正な割引率に反する割引率の適用等を行ったことをいい、過失は、その旨認識すべき注意義務を負っていたのに認識せずに適正な割引率を超える割引率の適用等を行うなどすることをいうと解すべきである。Yは、……主観的意味における故意・過失を判断するに当たっては、YにおいてXに経営上支障を来すような損害を与える認識があったか否かを考慮すべきである旨主張するが、採用できない。」

「まず、広告郵便物については、Yの主張によっても、適正な割引率を超えることを認識しつつ49パーセント等の割引率を適用していたというのであって、Yに故意があることは明らかである」。「次に、冊子小包の単価を65円などとしたことについても、本来、65円の単価を設定することができるのは、例えば同一の差出人から同一県内あてに年間300万個以上の差出しがあった場合等であるが、Yは、……同一の差出人（A社に差出しの代行を発注していた者）から年間300万通以上の差出しがあるなどとは認識していなかったことが明白であって、設定不可能な単価であることを認識したうえで単価設定を行ったものといえるから、Yには故意が認められるというべきである。なお、仮に故意が認められないとしても、……少なくともYには重大な過失が認められる」。

「冊子小包の割引率を34パーセントなどとしたことについても、……Yは上記割引率が内国郵便約款等に反することを認識していた（仮に認識していなかったとしても認識すべきであった）といえ、Yには故意（少なくとも重大な過失）が認められるというべきである」。「以上のように、Yには、本件割引行為につき、主観的意味における故意又は過失（重大な過失）が認められる」。

## 3. YのXに対する損害賠償責任の範囲について

「本件割引行為は債務不履行に該当し、これによってXには6億7,166万4,562円の減収が生じているところ、Yは、この債務不履行と相当因果関係のある損害のうち、Yの労働条件・労働環境、Yの勤務態度、Yの行為の態様、その行為の予防若しくは損害の分散についてのXの配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則（民法1条2項）上相当と認められる部分については、Xに対し損害賠償義務を負うと解するのが相当である（最高裁昭和49年(特)第1073号同51年7月8日

第 1 小法廷判決・民集 30 卷 7 号 689 頁参照)」。]

「Y は、約 27 年間特定郵便局長として勤務してきたが、勤務態度は誠実であり、本件割引行為も Z 郵便局の取引量を増加させたいとの思いから出たもので、自己又は X 以外の第三者の経済的利益を図る目的はなかったと認められ、積極的に X に害悪を与えたり、職務を懈怠したりしたものではなく、いわば度を越えた営業努力の結果ともいい得るものであって、行為態様が悪質とはいえない」。

「Y は、特定郵便局長 (国家公務員) として給与の支給を受けてきたものであるが、本件割引行為により、給料の増加、バックマージンの受領等一切の経済的利益を得ていない」。

「Y が本件割引行為を行ったのは、X が課した部会ごとのノルマや、事実上達成することを求められていた Z 郵便局単局でのノルマを達成したいということが主要な動機となっており、ノルマ制という労働環境にも一因がある」。

「X は、郵便料金の適正収納のための監査体制を取り、また、Z 郵便局から郵便物の通数、金額等の報告も受けており、違法な本件割引行為に気付く契機はあったのに、本件割引行為の期間に限っても約 2 年間にわたりこれに気付かなかったものであり、本件割引行為による損害拡大には X 側にも一定の原因があるといえる」。

「これらの事情を総合すると、X の主張する損害のうち、5,000 万円をもって、Y が X に対し信義則上賠償しなければならぬ損害賠償額であると解するのが相当である」。

「以上によれば、X の本件請求は、5,000 万円及びこれに対する平成 18 年 1 月 22 日から支払済みまで年 5 分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があり、その余は理由がない」。

### 三. 検 討

#### 1. 本判決の意義

本判決は、国家公務員である特定郵便局長 (Y) が、その使用者にあたる日本郵政公社に対して、内国郵便約款等によって定められた適正な単価や割引率の適用等を行い、不当に損害を与えないよう配慮する義務に故意または重大な過失により違反し、それに反する単価や割引率で顧客に郵便を利用させることにより重大な損害を与えたというケースで、日本郵政公社の訴訟承継人である X から Y に対する損害賠償請求の可否や範囲について判断を示したものである。

本判決は、まず、Y の割引行為の違法性の有無について、Y が、郵政公社は一定の利益を確保する法的利益を有しないのだから、黒字経営を行っていた X に法的利益の侵害

はなく、本件割引行為に違法性はないと主張したのに対して、内国郵便約款等に違反した単価の設定や割引率の適用を行い、第三者に郵便を利用させるといふ本件割引行為は債務不履行に当たり、違法性を有すると判断した。この点については、郵便法の諸規定の趣旨などに鑑みると、本判決の判断がより説得力をもつと考えられる。

また、本判決は、故意または重過失によりXに損害を与えたYの賠償責任を一定の範囲に制限する判断を示した。一般的に、国家公務員が職務に関連して損害を引き起こした場合の賠償責任については、まず、公権力の行使に当たる公務員がその職務を行うについて、故意・過失により違法に他人に損害をくわえたときは、国がこれを賠償し、公務員に故意・重過失があったときは、国は公務員に対して求償権を有する旨を定める国家賠償法1条の適用問題が想起される。また、公務員が直接的に国に対して損害を与えた場合の弁償責任については、それを故意・重過失の場合に制限する諸法規（物品管理法31条、予算執行職員等の責任に関する法律3条、地方自治法243条の2など）の適用が問題となりうる。これに対して、本件では、Yが直接的にXに与えた損害の賠償責任が問題となるので、国家賠償法1条の適用は問題とならず、また、郵便職員の国に対する直接的な損害賠償責任を制限する法規は存在しないことから、Yの債務不履行または不法行為にもとづく損害賠償責任の判例法理による制限が問題となる。こうしたことから、本判決の射程範囲は広く、私企業の労働者が業務に際して使用者に損害を与えたケース一般にも及ぶ。

本判決の特徴は、特定郵便局局长の地位にあるYが故意または重過失により引き起こした損害の賠償責任を、責任制限法理により、6億7,166万円余の損害額の約7.4パーセントにあたる5,000万円にまで制限したという点にある。従来の判例は会社の金銭を横領するなど労働者に故意が認められるようなケースでは責任制限を認めてこなかったが、本判決が基本的にYの故意を認定しながらも責任を制限した理由はどこにあるのだろうか。また、判例は、重過失事例で労働者に損害の約50から70パーセントの賠償責任を負わせる傾向がある。一方で、本判決は、故意または重過失が認められる事例であるにもかかわらず、Yの賠償責任を損害の約7.4パーセントという非常に低い割合にまで制限したのであるが、その根拠はどこに求められているのであろうか。以下では、従来の判例・学説との関係をふまえながら、主としてこうした論点について検討する。

## 2. 労働者の損害賠償責任制限法理

労働者の損害賠償責任については、本判決も引用する最高裁第1小法廷昭和51年7月8日判決<sup>(1)</sup>が、従来の下級審裁判例の内容を集大成して、「使用者が、その事業の執行につきなされた被用者の加害行為により、直接損害を被り又は使用者としての損害賠償

責任を負担したことに基づき損害を被った場合には、使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる」との一般的な判断枠組みを定立し、その後、多くの裁判例がこの枠組みを踏襲してきている。最高裁は、信義則（民法1条2項、労働契約法3条4項）を責任制限の根拠としたうえで、上述の諸事情を総合考慮して労働者の損害賠償責任ないし求償責任を制限する。最高裁は、この判断枠組みにしたがい、タンクローリーの運転中に車間距離不保持および前方注視不十分等の過失により追突事故を引き起こした労働者の使用者に対する損害賠償義務および求償義務を、労働者はタンクローリーには特命により臨時的に乗務するにすぎなかったこと、勤務成績は普通以上であったこと、使用者は対物賠償責任保険および車両保険に加入していなかったことなどを考慮して、損害（約40万円）の25パーセントの範囲（約10万円）にまで制限した。

当初、労働者の使用者に対する損害賠償責任が争われたのは、もっぱら、事故や損害の発生する危険性の高い自動車運転のケースにおいてであったが、最近では、取引や販売業務などに際して損害が発生したケースが増加する傾向にある。本件は、後者の事例に位置付けることができる。

裁判所は、上述したような労働者側の事情と使用者側の事情を総合考慮して、労働者の責任範囲を決定する。裁判例がこうした事情を考慮した結果として労働者の責任範囲をどのように判断しているかを分析するならば、通例、軽過失事例では完全免責から損害の約30パーセントの間で、重過失事例では損害の約50から70パーセントの間で、労働者の賠償責任を認めるものが多いようである。他方で、労働者が不正な出金や支出により個人的利益を図るなどして、使用者に対して故意に損害を生じさせた場合、責任制限は否定されている。<sup>(2)</sup>

### 3. 故意または重過失事例における責任制限の適用可能性

本判決は、Yの故意、過失の程度の判断を行う前提として、本件割引行為についての故意とは、内国郵便約款等によって定められた適正な単価や割引率に反することを認識

---

(1) 民集30卷7号689頁。

(2) 細谷越史「労働者の損害賠償責任」西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題』（2003年、旬報社）253頁以下参照。

しつつ、それに反する割引率の適用等を行ったことをいい、過失は、その旨認識すべき注意義務を負っていたのに認識せず<sup>(3)</sup>に適正な割引率を超える割引率の適用等を行うなどすることをいうとして、通説的見解と同様に、故意・過失の対象を違法性ないし権利・法益侵害と捉えている。そのうえで、本判決は、まず、広告郵便物については、適正な割引率を超えることを認識しつつ49パーセント等の割引率を適用していたことから、Yには明らかに故意があるとし、次に、冊子小包の単価を65円などとしたことについて、設定不可能な単価であることを認識したうえで単価設定を行ったものといえるから、Yには故意または少なくとも重大な過失があるとし、さらに、冊子小包の割引率を34パーセントなどとしたことについても、当該割引率が内国郵便約款等に反することを認識していたことから、Yには故意（少なくとも重大な過失）が認められると判断した。

先述のように、判例は、労働者の軽過失事例で、多くの場合、責任制限を認めている。他方で、本件のように、少なくとも重過失そしてさらに故意が認められるケースにおいて、そもそも責任制限が認められるべきか否かは、とくに取引や販売業務に関する損害事例が近年増加するのにもとない重要な課題となっている。

たとえば、社団法人日本国際酪農連盟事件・東京地判平成10年4月22日は、社団法人の事務局長が不正な出金・支出により個人的利益を図るなどして、使用者に対して故意に損害を生じさせたケースで、責任制限を否定して、事務局長に損害額約1,200万円について完全な賠償責任を負わせている。また、株式会社G事件・東京地判15年12月12日<sup>(5)</sup>では、中古車販売等を業とする会社（X）の直営店の店長（Y）が業務に関連してXに与えた損害についての賠償責任が争われた。判決は、まず、YがXの小売りの際の基本ルールに反し、入金が全くない段階で顧客に対し多数の車両を引渡した結果、代金の回収不能による損害を生じさせた点に重過失があるとしながら、Xの売上至上主

---

(3) たとえば、加藤一郎『不法行為』（1957年、有斐閣）67頁以下は、故意とは、違法な事実の発生を認識し、かつそれを意欲ないし認容しつつ、その結果を実現するために行動することであり、過失とは、違法な事実の発生を知りうべきであるのに知らなかったことである、とする。このように、通説的見解は、故意・過失を違法性ないし権利・法益侵害との関係で評価する。本判決は、これと同様の立場から、故意・過失の判断に際してはXに損害を与える認識の有無を考慮すべきであるとのYの主張を採用しなかった。なお、潮見佳男『不法行為Ⅰ〔第2版〕』（2009年、信山社）261頁が、故意不法行為が論じられる局面では、権利・法益侵害の結果についての認識・認容では足りず、損害の発生についての認識・認容も要求されている場合もあることなどから、故意の対象を権利・法益侵害と抽象化して捉えてよいのが再考すべきである、と指摘する点も参照。

(4) 労働判例746号59頁。

(5) 労働判例870号42頁。

義ともいえる指導のもとでYが店の売り上げ業績を上げるためにかかる行動をしたことなどを考慮して、Yの賠償責任を損害額約5,156万7,600円の50パーセントに当たる約2,578万3,800円に制限した。他方で、判決は、Yが顧客BとO社の割賦販売契約を取次ぐ際に、車両の登録名義をO社とする指示に従わず、名義をBのままにしたことから、その後のBの支払い不能によりO社ひいてはXに生じた損害(約85万2,090円)について、Yの故意または少なくとも重過失があるとしてYに全額の賠償を命じた。このように、故意または重過失という境界事例において責任制限が認められるか否かは個々の事例毎に判断が分かれている。

その後、株式会社T(引受債務請求等)事件・東京地判平成17年7月12日は、消費者金融機関で働く労働者が、50万円を超える貸付の場合は源泉徴収又は給与明細を必要とし、1個人の紹介による貸付は2名を限度とするという貸付基準を遵守するなどの義務に違反して貸付を遂行した結果、貸付金の回収不能を招いたというケースで、こうした行為は営業目標を達成したいという支店長の要請に応えるためになされ、また、金融機関の行き過ぎた成果主義人事体制が義務違反の原因を形成したことを考慮して、労働者の責任範囲を損害額約1,722万6,000円の10パーセントである172万2,600円に制限した。この判決は、労働者の故意・過失の程度には直接的に言及していないが、労働者が貸し付け基準を遵守するなどの義務に故意に違反したと考えられるような場合にも、事情によっては責任制限が適用されうることを認めたという意味で注目されるものであった。

本判決は、Yの故意または重過失を認めながらも、割引行為がZ郵便局の取引量を増加させたいとの思いから出たもので、自己又は第三者の経済的利益を図る目的はなかったこと、Xが課した部会およびZ郵便局単局でのノルマ制という労働環境にも一因があったことを重視して、Yの責任を制限しており、この点は、上述の株式会社T事件における判断と類似している。これらの裁判例は、取引に従事する労働者の故意の権利・法益侵害または契約上の義務の不履行が認められるようなケースであっても、それが労働者個人や第三者の利益を図る目的でなされたものではなく、使用者の管理体制や組織の不備に起因したり、使用者の方針ないし人事体制に沿うものであるといった場合には、責任制限が適用されるべきことを明らかにしたという重要な意義をもつ。したがって、労働者に故意が認められるケースであっても、責任制限が認められるか否かは慎重に判断されなければならない。本判決のようなケースと、労働者が不正な出金・支出により個人的利益を図るなどして、使用者に対して故意に損害を生じさせたケースとで

(6) 労働判例899号47頁。

は、労働者の行為態様の悪質さが異なると理解することができる。こうした限界事例で責任制限が適用されるか否かを判断する際には、故意が指示・命令や契約上の義務の違反ないし権利・法益侵害に向けられているにとどまるのか、それとも、損害の発生に向けられているのが重要な基準となろう。<sup>(7)</sup>

#### 4. 故意または重過失事例での責任制限の根拠と具体的な責任判断

本判決は、Yの行為の態様や勤務態度を考慮する一方で、X側の事情としては、Yが本件割引行為を行ったのは、Xが課した部会およびZ郵便局単局でのノルマ制という労働環境にも一因があること、Xは郵便料金の適正収納のための監査体制を取っており、違法な本件割引行為に気付く契機はあったのに、約2年間にわたり本件割引行為に気付かなかったことから、本件割引行為による損害拡大にはX側にも一定の原因があることなどを考慮する。

従来の裁判例は、使用者側の事情としては、①業種による事故や損害の生じる危険性の高さ、②車両整備の不十分さ、業務に必要な設備の欠如、③臨時の業務や本来と異なる業務への選任、④労務の過重性、賃金の低廉、⑤指導・監督の杜撰さ、事業体制・事業組織の不適切さ、指示・規則等の違反を誘発する使用者の経営方針や人事体制、⑥任意保険（対人賠償責任保険、対物賠償責任保険、車両保険、機械保険、盗難保険など）の不加入などを考慮してきた。このうち、①、②、③は主として自動車事故のケースで考慮されている。④、⑤、⑥はそれ以外の取引や販売業務に関連して損害が発生したケースでも考慮されている。とくに⑤は取引や販売業務に関わる損害のケースで重要な意味を与えられてきた。本判決においても、⑤の事情が重視されたといえる。

本判決は、上述の諸事情を総合的に考慮した結果として、Yの損害賠償責任を6億7,166万円余の損害額の約7.4パーセントにあたる5,000万円にまで制限した。先述のように、一般に裁判例は、労働者が故意に使用者に損害を与えた事例では完全な損害賠償責任を労働者に負わせるものが多いし、重過失事例では損害の約50から70パーセントの間で、労働者の賠償責任を認めるものが多い。

従来の裁判例を概観するならば、労働者の重過失などにより重大な損害が生じた事例において、損害の50パーセント程度の賠償を労働者に求めている。たとえば、三共暖

---

(7) 細谷越史「労働者の損害賠償責任——ドイツ法を手がかりとして——」日本労働法学会誌112号(2008年)161頁以下参照。なお、労災保険法においてであるが、労災事故などの発生を意図した故意の場合には保険給付が行われず(12条の2の2第1項)、他方で、事故の原因となる犯罪行為が故意による場合には保険給付の全部又は一部を行わないことができる(12条の2の2第2項前段)とされ、故意の対象範囲により支給制限の程度が区別される点に類似の考え方を看取することができる。

房事件・大阪高判昭和 53 年 3 月 30 日は、設計課長の立場にある労働者が、業務上の重要な義務違反により、受注した冷却装置の仕様違いを回避するのを怠ったことにより使用者に損害を与えたという事例で、この種損害の損害額はその性質上無限の多額に上り得るものであり、一介のサラリーマンによっては到底負担しきれない額になるとしながらも、結論としては、労働者に 974 万 5,000 円の損害の約 50 パーセントである 500 万円(労働者の年収約 200 万円の 2.5 倍にあたる)の賠償を命じた。また、丸山宝飾事件・東京地判平成 6 年 9 月 7 日は、貴金属宝石類の営業担当労働者(手取り月給は約 19 万円)が重過失により宝石類の入った鞆を第三者に窃盗された事例で、労働者の賠償責任を損害額約 2,760 万円の 50 パーセントである約 1,380 万円について認めた。

これと比較して、本判決は、労働者の責任割合をさらに制限する判断を行っている。しかし、なぜ先述の諸事情の総合考慮からそのような責任判断が導かれたのかは判然としない。そのような責任制限に至った重要な理由の一つとして、本件は損害額がきわめて重大に上る事例であるから、裁判官はたとえば 50 パーセント程度の損害賠償責任の負担でも Y の生活を危険にさらすおそれがあると考えたことが推測される。すでに、一部の学説は、裁判所が労働者に対して非常に高額な賠償額の支払いを命じることがあることに鑑みて、責任制限の要素の一つに、労働者の生活に与える影響の大きさを加える必要があると指摘していたところである。<sup>(10)</sup> 本判決は、より直截に損害賠償義務の負担が Y の生活に及ぼす影響の程度といった考慮要素を明示すべきであったと思われる。

さて、最近の学説は、故意または重過失事例での労働者の責任問題をどのように理解しているであろうか。学説には大別して 2 つの傾向がある。一方は、判例と同様に、基本的に一般条項などに依拠して、諸事情の総合考慮による問題解決を指向する。たとえば、土田教授は、責任制限法理は、危険責任・報償責任原理、労働契約の他人決定的性格、使用者との交渉力格差から発展したものであり、責任制限法理の根拠は、損害の公平な配分という原理と信義則(労働契約法 3 条 4 項)に求められる、と説く。<sup>(11)</sup> この説は、おそらく重過失事例での責任制限の可能性を否定していないと思われるが、その具体的な内容は明らかでなく、故意事例での責任判断については定かでない。

他方で、労働関係に即した、より具体的な根拠を用いて、法的に明確な判断を導出し

(8) 判例時報 908 号 54 頁。

(9) 判例時報 1541 号 104 頁。

(10) 角田邦重「労働者に対する損害賠償請求」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 4 巻労働契約』(2000 年、有斐閣) 109 頁以下。浅倉むつ子・島田陽一・盛誠吾『労働法〔第 3 版〕』(2008 年、有斐閣) 109 頁以下も参照。

(11) 土田道夫『労働契約法』(2008 年、有斐閣) 164 頁以下。

ようにする見解がある。たとえば、道幸教授は、①報償責任法理、②使用者が決定する業務命令を履行する際に発生するミスは業務命令自体に内在化すること、③業務命令の適切な履行は本来広い意味の人事権の行使により確保すべきこと、④通常、賃金はミスのない労務の履行に対して決まるのではないことから、労働契約の解釈として、信義則上、労働過程において通常想定される過失については労働者の賠償責任は免責されるとし、他方、重過失の場合には負担の公平な分担の問題になると論じる。また、林教授は、主として報償責任・危険責任、生存権保障（憲法25条、労働基準法1条1項）に依拠し、国または公共団体から公務員に対する求償権を故意と重過失の場合に制限する国家賠償法1条2項の趣旨もふまえて、軽過失により生じた損害の賠償責任を労働契約の法理から導くことはできないとする一方で、故意またはそれと同視しうる重過失の場合には使用者の過失相殺が考慮されると説く。<sup>(12)</sup> これらの見解がより具体的な根拠をあげることにより軽過失事例での完全免責という判断を導こうとする点は注目されるが、重過失事例での責任制限の手法が明らかにされておらず、また、故意・重過失の場合は過失相殺が考慮されれば十分であるのか疑問が残る。

私見によれば、労働者の責任制限は、信義則にのみ依拠するのではなくて、従属的な労働関係におけるリスク分配の機能を担うと解される危険責任および報償責任法理、国家賠償法1条2項、労働基準法1条1項〔人たるに値する生活の保障の理念〕、その基底にある憲法25条をその根拠とし、これにより、労働者は軽過失の場合、基本的に完全免責され、重過失の場合には責任制限を受けると解される。重過失による損害の場合、使用者はこうした危険をそれほど容易に回避、分散することができないから、たしかに、労働者は一定の責任を免れない。しかし、高価な財貨等の扱いや影響範囲の広い業務などに際して、重過失により重大な損害が生じた場合は、こうした危険の回避や分散の措置を十分に講じなかった責任が使用者に負わされるだけでなく、重大な損害賠償義務が労働者の生活に及ぼす影響の大きさを考慮して、労働者の責任を制限する必要がある。<sup>(14)</sup> この場合、労働者の責任範囲は、事故・損害の予防または損害の分散についての使用者の配慮の程度、賃金と損害額との関係、賃金による損害の補償に要する期間などの諸事情を考慮して、適切な範囲に限定されるべきである。<sup>(15)</sup> また、本件のように、労働者の意図的ともいえる契約上の義務の不履行または権利・利益侵害が、労働者個人や第三者の

(12) 道幸哲也「労働過程におけるミスを理由とする使用者からの損害賠償法理」労働判例827号13頁以下。

(13) 林和彦「労働者の損害賠償責任」『労働法の争点〔第3版〕』（2004年、有斐閣）152頁。

(14) 細谷・前掲（注7）論文159頁以下、細谷越史「労働者に対する損害賠償請求—次城石炭商事事件」村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選〔第8版〕』（2009年、有斐閣）63頁。

(15) 西谷敏「労働法」（2008年、日本評論社）203頁以下参照。

利益を目的とするものでなく、使用者の管理体制や組織の不備に起因したり、使用者の方針ないし人事体制に沿うものであるといった場合には、基本的に、重過失事例におけると同様の責任制限が認められるべきであろう。

なお、過失相殺は本来、立場に互換性のある者の間での損害分担基準であるが、その機能は、損害の発生・拡大に寄与した使用者側の事情を考慮するところにある。一方、責任制限法理によれば、労働の従属性をふまえ、使用者が利益追求の過程で創出する危険の現実化として生じた損害が帰責され、また賠償義務の労働者生活への影響を考慮した責任判断がなされうる。<sup>(16)</sup>

このような立場からすると、本判決は、Xの監査体制の不備が損害を拡大させた原因を形成したという点を過失相殺のみで処理すべきであったかどうか（本判決はこの点を過失相殺しているようにも読める）、むしろ、責任制限法理における加害行為の予防または回避についての使用者の配慮の観点から考慮する可能性はなかったか、また、かりに本判決が、損害賠償義務がYの生活に与える影響を考慮して判断したとすれば、どのような基準により損害の約7.4パーセントにあたる5,000万円にYの賠償責任が制限されたのか、その際、Yの賃金や収入と損害額の関係などが考慮されたのかどうかといった点について疑問の余地があり、さらに検討を深める必要がある。

(ほそたに・えつし 法務研究科准教授)

---

(16) 細谷・前掲(注7)論文162頁参照。