

第1講 基本

本書で学ぶこと

本書は、労働判例を素材に、人事や労務に関する実務上のポイントと、リスクマネジメントや経営上のポイントを学ぶことを目的とします。

したがって、第2講以下、いずれも同じ構成となっています。

最初に、「I. 事案の概要」で素材となる裁判例を簡単に紹介します。

次に、「II. 労働法」で労働法の基本的な知識や背景を勉強します。

次に、「III. 法的な検討」で労働法の観点から、裁判例を検討します。

最後に、「IV. リスクと経営」でリスクマネジメントや会社経営の観点から、裁判例を検討します。

このような内容と体系ですから、労働法、リスクマネジメント、経営組織論に関し、網羅的体系的にカバーすることはできません。けれども、労働判例という格好の「経営報告書」が素材となりますから、具体的な事例によって、リアルに学ぶことができます。

本書は、重要な問題点について、最新の裁判例（「労働判例読本 2022年版」収録の裁判例）を素材に検討していますので、要所所のイメージやポイントが掴めるはずですが、本書で手応えを掴んだうえで、興味のある分野について、より深く、あるいはより広く網羅的に勉強し、関わっていただきたいと思います。

第1講では、第2講以下の構成に従って、それぞれのポイントを総論的に検討します。

I. 事案の概要

ここでは、裁判の事案をととても短く要約しています。

けれども皆さんにはぜひ、判決文から事案の「詳細」を読み取って欲しいです。

例えば第2講で検討する裁判例、【山崎工業事件】（静地沼津支令 2.2.25 判決労判 1244 号 94 頁）を見てみましょう（35 頁記載の QR コードからアクセスできます）。95 頁左側冒頭から 96 頁左側 4 行目まで、「(1) 事案の概要」が記載されていますが、これは労働判例の雑誌が付けた解説で、判例そのものではありません。それでも良いのですが、もう少しやる気のある方は、判例そのものを読んでください。

98 頁左側に、「第2 事案の概要」があります。

この冒頭部分は、とても抽象化していて難しいのですが、同右側に「1 前提事実」があります。101 頁右側 39 行目まで続くので、少し長く感じますが、これが、事案を理解する 1 つ目の情報源です。

次に、108 頁右側に、「第3 裁判所の判断」があります。

この中で、いろいろな論点についての裁判所の判断が示されていますが、例えば 109 頁左側 5 行目からアンダーラインが引かれている部分に記載されているように、論点に関する事案の詳細が、それぞれ関連する箇所に分散して記載されています。

このような記載を集め、どのような事案だったのかを読み取ります。

どのような事案だったのかを理解してから、本書の「III. 法的な検討」「IV. リスクと経営」を読んでいきたいところですが、Ⅲ、Ⅳを読んだ後にふり返ることによって事案をよりよく理解できますので、最初に事案が全てわからなくても、焦らないでください。

II. 労働法

ここでは、労働法の基本に関して勉強します。

紹介する労働判例に関連するトピックスが中心ですから、労働法的全領域をカバーすることはできません。けれども、実際の労働判例に関係する

問題点について検討することで、具体的なイメージや問題意識を持って、労働法をリアルに理解してもらいたいと思います。

第1講では、法律の基本的な構造を理解しましょう。

1. 法律はルールである

最初のテーマは、法律は何か、ということです。国会が制定したもの、と形式面で説明しても良いのですが、例えば裁判例の蓄積も法律と同様の機能を果たしますから、内容面で考えた方が現実的です。

そして、内容面で考えた場合、①法律は強制力が伴うルールであること、実際の法律の適用は、②抽象と具体の問題であること、③三段論法が重要であること、がポイントになります。

まず、①法律が強制力を伴うルールである点です。

ルールは、利害対立が生じそうな場面で、利害を調整するために設定されます。

例えば、家事の分担について、ゴミ出しをするのが夫、週末に掃除するのが子供、等のようなルールが定められます。ルールがあるから、毎回家族で喧嘩しなくて済みます。あるいは、地域のゴミ出しについて、月水金が燃えるゴミ、等のようなルールを定めるのも、地域が汚れたり揉めたりしないようにする効果があります。

そしてこのようなルールは、適用対象範囲が広がるほど、より抽象度が高まっていきます。

自治体のごみのルールは、曜日の指定のようなレベルよりも抽象度が高い、例えば焼却をどこでどのように行うのか、等のルールになるでしょうし、日本全体のごみ処理に関するルールになると、産業廃棄物の処理方法に関する国の取り組み方などのルールになるでしょうし、国際的なルールになると、各国のごみ削減の取組に関する条約のようなルールになるでしょう。

そして、このルールの中には、関係者が順守するように強制力を伴うものがあり、法律は、国家権力による強制がされるもの、と理解しておけば

概ね間違いありません。

例えば、労働者の健康や生活を守るために設けられた、労働基準法や労働安全衛生法のルールは、守らない事業者に対する行政処分や刑事処分が定められており、さらに、約束した賃金が支払われない場合や業務に関してけがをさせた場合には、賃金債権や損害賠償債権として会社が支払義務を負い、これを支払わない場合には強制執行されたり、場合によっては違約金（付加金）の支払いを強制されたりします。強制執行に関して言えば、裁判所の執行官が会社の事務所に入ってきて、目ぼしい資産を差し押さえて売却したり、銀行にある会社名義の口座を差し押さえてそこから現金が引き去られたり、会社が有する不動産が強制競売されたりします。

このように、法律は、強制力のあるルールなのです。

2. 抽象と具体

では、②ルールの構造（抽象と具体）を理解しておきましょう。

ルールは、抽象的な概念です。例えば、殺人罪は以下のように定められています。

※ 刑法（殺人）

第199条 人を殺した者は、死刑又は無期若しくは5年以上の懲役に処する。

「人」という客体、「殺す」という行為、「者」という主体によって構成されます。

この3つの概念は、いずれも抽象的な概念です。隣の人かもしれないし、見ず知らずの通りすがりの人かもしれません。けれども、とにかく「人」であれば客体となり、殺してはいけない（つまり法律で守られている）ことになるのです。

抽象的な概念ですから、その外延がはっきりしない場合があります。

「人」にしても、死亡してしまえば「人」ではなくなり、死体損壊罪などの対象となってしまいますから、ナイフで心臓を刺したとしても、その

時点ですでに死亡していれば、「人」ではないので殺人罪は成立せず、せいぜい死体損壊罪です。けれども、人の死亡時点について、法律は明確に定めていません。心臓が止まった時点、脳の活動が停止した時点など、いろいろな考え方があり、明確に定まっていない状況です。

また、「殺す」にしても、殺意が明確に認められる計画的な犯行の場合にはまだしも、もの凄いスピードで市街地を自動車で行き交わっていて、人が出てきたら死ぬかもしれない、と思っていたような場合、殺意があったと言えるでしょうか。

このように、ルールは社会一般に広く適用されるものであるため、ある程度抽象的な概念となってしまう、そのため概念を確定する作業（「人」の終期を心臓死であることを明確にしたり、死んでも構わないと思っていれば殺意があったと評価したりする）が必要な場合が生じます。

他方、この抽象的な概念であるルールに、目の前のトラブルが該当するかどうか、ということが、ルールを適用するかどうかの分かれ目になります。

すなわち、抽象的な概念に、具体的な目の前のトラブルに関する事実を適用していき、ルールが適用されるかどうかを見極めることが、裁判という手続きになります。

目の前の事件を深く深く掘り下げ、事実を探求する、という具体の世界の議論と、ルールの在り方に関する高邁で抽象的な議論と、この両者を使い分けることが、ルールを理解し、使いこなすために必要なのです。

3. 3段論法

この、抽象（ルール）と具体（事実）を結びつける議論の仕方が、③3段論法です。裁判官を含め、法律に関わる人は全て、この3段論法で思考している、と考えて良いでしょう。

どのような話法かという、次の3つのパートで話す（文章を構成する）というものです。

- ① 大前提：抽象（ルール）
- ② 小前提：具体（事実）
- ③ 結論：ルールが適用されるかどうか

例えば以下のような構成の文章になります。

- ① 大前提：
殺人罪が成立するのは、犯人（者）が被害者（人）を殺した場合（殺害行為）である。
- ② 小前提：
被疑者 X の指紋が凶器についているうえに、X は自分が被害者 Y を殺害するつもりがあった、計画的な犯行であったと認めており、凶器によって Y が死亡したことが死体検案書によって医学的に証明される。
- ③ 結論：
したがって、「者」「殺害行為」「人」に全て該当するので、殺人罪が成立する。

法律の議論や判決を理解するためには、この3段論法を理解し、いま議論されているのは、大前提（抽象・ルール）なのか、小前提（具体・事実）なのか、をしっかりと見極めながら理解を進めることが重要です。逆に言うと、このような3段論法を理解すれば、法律の議論や判決の理解が、非常にスムーズになります。

また、3段論法は、本来はギリシャ哲学でも紹介された説得のための論証方法の1つでもあり、他人を説得する話法として応用できます。

例えば以下のような構成の文章になります。

- ① 大前提：
普通の会社員は、社長が出席する会合で、会社の悪口を言わない。

② 小前提：

けれど、先日の新年会で、うちの部長は、社長も参加しているのに乾杯の挨拶のときに会社の悪口をぶちまけていた。

③ 結論：

したがって、うちの部長は、「普通の会社員」ではない。

「普通、そんなこと考えないよね」「普通、そんな行動取らないよね」「男なら、そんなことで愚痴言わないよね」、というように、社会一般を味方につけたような言い方は、このように分析すると、3段論法をベースにしていることが分かります。法律の場合には、ルールを味方につけた言い方になりますが、このルールを、一般的な常識や一般的な議論に置き換えれば良いのです。

ただし、上から目線のような印象を与えますので、感じの悪い人と思われないうちに、3段論法の使い過ぎには気を付けましょう。

III. 法的な検討

ここでは、「I. 事案の概要」で紹介した裁判例について、法的な観点からの検討を行います。もちろん、法律上の論点全てを網羅的にカバーできませんから、重要と思われるポイントだけ検討します。

試みに、第2講で検討する裁判例、【山崎工業事件】（静地沼津支令2.2.25判決労判1244号94頁）を見てみましょう。3段論法で書かれているでしょうか。

例えば、解雇が有効かどうか、裁判所の判断の中では、争点（1）として議論されていますが、この論点についての判決文は、3段論法かどうか少し分かりにくいので、損害賠償に関する争点（4）を見てみましょう。

そこでは、最初に前提事実が確定されています（113頁右32行目～40行目）。これは、小前提部分が長くなりすぎて、何のための議論だかわからなくなってしまうように、事実認定を先にしてしまう方法です。

次に、大前提としてルールが示されています（113頁右41行目～114頁

左 21 行目)。すなわち、①会社は従業員の生命身体を危険から守るという安全配慮義務を負っていること、②安全配慮義務の内容は、本事案の場合、クレーン操作の際の合図を決めて守らせたり、操作者に教育させたりして、クレーン操作の安全を確保することであること、がルールとして明確にされています。

次に、小前提として、事実をこれに当てはめています（114 頁左 22 行目～右 17 行目）。すなわち、そこで①～⑥で指摘されるような事実から、クレーン操作者に問題があるのを知っていたはずなのに、2 年余り特に何の対策も講じなかった、という認定がされています。

最後に、結論として、Y には安全配慮義務違反があるので損害賠償責任を負う、という結論が示されています（114 頁右 18 行目～22 行目）。

なお、ここでの議論に関連する重要な論点について、追加で補足検討されています（114 頁右 23 行目～39 行目）。

このように、判決を見ると、どのようなルールを適用したのか（大前提）、どのような事実を認定し、どのように評価したのか（小前提）、という事件の構造とポイントが見えてくるのです。

次講以下では、この「III. 法的な検討」の部分で、このような判決分析を通して見えてくるポイントを検討していきます。

IV. リスクと経営

ここでは、判決から見えてきた事実から、リスク対応や会社経営の在り方に関する問題を検討します。

せっかくですので、リスク対応や経営に関する基本的なポイントを、ここで確認しておきましょう。

1. リスクは避けなければならないか

本書は裁判例をベースにしていますが、裁判例とされる事案は全て、リスクが現実化したトラブルと評価できます。トラブルになれば、それだけで何らかの損失が発生しますから、裁判例から学ぶことの多くは、リスク

を避ける方法、ということになります。

このように考えると、会社はリスクを「全て」避けなければならないように思えてきます。実際、裁判例として紹介されるトラブルは、ほとんど会社経営上好ましくないものばかりですから、裁判例を通してリスクを避ける方法を考えることがとても大事です。

けれども、企業はリスクを避けるばかりでは駄目です。リスクを取らなければ儲けられないからです。

さらに言えば、企業は儲けることで投資家の付託に応え、儲けることで社会の役に立ったことが示され、儲けることで従業員などの関係者の生活を支えます。

つまり、避けるべきリスクは避けなければなりません、儲けるために必要なリスクは、むしろきちんと向き合って適切にこれを取り、チャレンジする、という経営の覚悟が必要です。このような、リスクを取れるような会社を作り上げることが、企業組織論であり、内部統制であり、リスク管理なのです。

2. 博打ではない

リスクを取るのは、博打ではありません。

一か八かのような無責任な判断は、経営者の経営責任だけでなく、法的な責任にもつながりかねません。それは、役員の子会社に対する責任と、さらに会社の取引先などの第三者に対する責任について、ルールが定められていることから理解できます。

※会社法（役員等の株式会社に対する損害賠償責任）、2項以下省略
第423条 取締役、会計参与、監査役、執行役又は会計監査人（以下この章において「役員等」という。）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（役員等の第三者に対する損害賠償責任）、2項以下省略
第429条 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。

429条の方が「悪意又は重大な過失」とされており、423条の「怠った」よりもハードルが上がっています（怠ったと評価されるのは、重過失が無くても、一般的な過失でも十分だから）が、任務遂行に問題があれば役員が責任を負う、という基本的な問題については同じです。

そして、一か八かのような判断が、「怠った」「重大な過失」に該当すると評価される可能性は非常に高いように思われます。それは、十分な検討もせずに大きなリスクを取ったからであり、その場合には、会社や第三者に損害を与えることについて、予見可能性と回避可能性があった、と評価される可能性が高いからです。

すなわち、過失は、2つの要素から成り立ちます。

1つは予見義務違反（予見可能性）であり、もう1つは回避義務違反（回避可能性）です。

このうち「予見義務」は、大きなリスクに気づくべきだったかどうか、という問題です。気づくべきなのに気づかなければ、責任を負うのです。

「回避義務」は、予見義務が前提ですが、そのリスクを回避すべき（あるいは少しでも軽くすべき）だったかどうか、という問題です。避けるべきだったのに避けなければ、責任を負うのです。

このように、気づくべき、避けるべき、という義務とその違反があるかどうか、「過失」の要件です。

そして、一か八かの判断は、十分な調査や検討をしていませんから、気づくべき大きなリスクを見落とししたり、避けるべき大きなリスクを避けなかったり、というように、過失が認められるべき状況に陥りやすいのです。

もちろん、ここで議論したのは法的責任であり、金銭賠償などの支払いを法律に強制されることになります。これに対して、法的責任とは異なる経営責任もあります。これは、経営者として失格と烙印を押されれば、経営の座を追われる、という場面が典型的です。

この経営責任は、法的責任の「過失」（予見義務+回避義務）のように