

ドイツ法における管理職労働者への責任制限法理の適用関係 —管理職労働者の特別規制に係る一考察—

稲谷 信行

I はじめに

本稿の目的は、管理職労働者に関する労働法上の特別規制について、ドイツ法における労働者の損害賠償責任制限法理（以下「責任制限法理」という）の管理職労働者への適用関係を巡る議論を素材として検討することにある。

管理職労働者とは、部下である労働者を指揮監督し、業務目的を遂行するために統率・管理する権限と責任を有する労働者である¹⁾。管理職労働者は、使用者に雇用されて働く「労働者」（労基法九条、労契法二条一項、労組法三条）でありながら、各部署の責任者として使用者の役割の一部を担う、「使用者」としての側面も有している²⁾。このように労働者性と使用者性という二面性を有するという点において、管理職労働者は、通常の労働者と区別される。そのため、労働法上の保護に関して、通常の労働者とは異なる特別規制が必要とされることがある。現行法でも、労働時間規制における管理監督者の適用除外（労基法四二条二号³⁾）や、労働組合における「利益代表者」（労組法二条但書一号）といった特別規制が存在する。

本稿の根本的な問題関心は、このような管理職労働者の特別規制が、どのような領域で必要とされ、正当化されるのかという点にある。現行法では、上記の労働時間規制及び集団法分野において、管理職労働者の特別規制が法定されているが、特別規制が必要となりうるのは、これらの法分野に限られるわけではない。例えばドイツ法では、これらの分野に加えて、解雇規制においても特別規制が法定されている⁽⁴⁾。しかし、わが国においては、労働時間規制や集団法分野以外の領域における特別規制の必要性ないし可能性についてはこれまで十分な検討がなされていない。

現代社会における労働者ないし就労者の多様化の中で、労働法を画一的に適用するのではなく、労働者や就労者の属性等に応じた多元的・段階的な規制手法を検討する必要性が高まっているものと考えられる⁽⁵⁾。そして、管理職労働者の特別規制は、まさにそのような多元的・段階的な労働法規制の代表例ということができると考えられる。そのため、管理職労働者の特別規制のあり方や可能性についてより広く検討することは、労働法規制の多元化を志向する上でも参考になるものと考えられる。

以上の問題関心に基づき、本稿では、管理職労働者の特別規制に関する議論の一例として、ドイツ法における責任制限法理と管理職労働者の適用関係を巡る議論に着目する。ドイツ法では、判例によって、使用者に対する労働者の損害賠償責任を制限する法理が形成されてきた。しかし、この責任制限法理の管理職労働者への適用の有無を巡っては、判例の立場に変遷があり、また学説上も様々な見解が主張されている。ここでは、法律に基づく特別規制については、判例法理に対する特別規制の是非が議論されているという点に特徴がある。労働法における判例法理の重要性に鑑みると、判例法理に対する特別規制の是非も重要な検討課題になりうると思われる。そこで、管理職労働者の特別規制に係る研究の一端として、この責任制限法理との関係において、どのような根拠に基づいて管理職労働者の特別規制の是非がそれぞれ主張されているかを検討する⁽⁶⁾。

以下では、まずドイツ法における労働者の責任制限法理の内容について概観した(Ⅱ)上で、かかる責任制法理の管理職労働者への適用関係をめぐる判例及び学説の議論について検討する(Ⅲ)。最後に、まとめとして若干の考察を行う(Ⅳ)。

Ⅱ 労働者の責任制限法理の概要⁷⁾

1. 責任制限法理の原型

B G B (Bürgerliches Gesetzbuch) の一般原則によれば、使用者は、労働者が労働契約上の義務に違反し、当該義務違反について責めに帰すべき事由(故意又は過失)がある場合には、労働者に対し、これによって生じた損害の賠償を請求することができる(B G B 二八〇条一項、二七六条一項)。その際、労働者は、完全賠償の原則(das Prinzip der Totalreparation、B G B 二四九条以下)に従い、損害結果全てについて責任を負うことになる。ただし、使用者の故意又は過失が、損害の発生・拡大に寄与している場合には、B G B 二五四条により、賠償額の減額が認められる(共働過失⁸⁾)。また、使用者の絶対的に保護されるべき法益が違法に侵害された場合(B G B 八二三条一項)や、保護法規に違反した場合(B G B 八二三条二項)、故意に公序良俗に反する加害行為がなされた場合(B G B 八二六条)にも、使用者の損害賠償請求権は生じる⁹⁾。

しかし、労働過程において労働者が過失によって使用者に損害を生じさせた場合に完全賠償の原則を貫くとする、労働者にとって非常に過酷で不公正な結果となり得る¹⁰⁾。そのため、ドイツ法では、判例によって、労働者の損害賠償責任の範囲が制限されてきた。

連邦労働裁判所一九五七年九月二十五日大法廷決定¹¹は、労働者が「危険内包労働 (gefährnengeigte Arbeit)」を遂行する際に使用者に与えた損害について、労働者の責任を制限すべきであると判断し、このような責任制限は使用者の配慮義務 (Fürsorgepflicht) から生じるものであるとした。続く連邦労働裁判所一九五九年三月十九日判決¹²も、使用者の配慮義務は、使用者の利益のために危険内包労働を遂行し、ときにミスを行す労働者について、期待可能な程度でそのようなミスの結果から保護することを要求するとして、労働者の責任制限を肯定した。また、具体的な労働者の責任負担の程度については、労働者の有責性の程度に応じた3つの区分に基づき決定されるものとした¹³。すなわち、労働者が故意または重過失 (grobe Fahrlässigkeit) が認められる場合には、労働者は完全な責任を負う。これに対して、労働者が通常過失 (normale Fahrlässigkeit) により損害を生じさせた場合には、使用者と労働者とが、それぞれの責任割合に応じて損害を負担する。その際、損害原因と損害結果に関する全ての事情が、公平の原則や期待可能性の観点から衡量されることにより、負担の割合が判断される。そして、最軽過失 (leichteste Fahrlässigkeit) が認められるにとどまる場合には、労働者は完全に免責されることになる¹⁴。なお、判例において責任制限の前提条件とされた「危険内包労働」とは、その労働の特性上、注意深い労働者であっても、人間の不完全性に鑑みて、労務給付の典型的な逸脱として経験則上予測される誤りを犯す蓋然性が必然的に高い労働をいう¹⁵。判例では、当初、危険内包労働を類型的に把握する手法が採られており、主に、自動車や船舶等の運転・操縦業務や修理整備等が典型的に危険内包労働とされていた¹⁶。

このように、当初の責任制限法理は、使用者の配慮義務を根拠として、労働者の「危険内包労働」の遂行により使用者に生じた損害につき、三つに区分した過失の程度に応じて労働者の責任負担を決定するというものであった。

2. 責任制限法理の根拠と要件の変化

その後判例は、責任制限法理の根拠を、使用者の配慮義務ではなく使用者が負担すべき経営リスク (Betriebsrisiko) に求めるようになる。連邦労働裁判所一九七〇年四月二十八日判決¹⁷⁾は、「使用者は、経営リスクがもたらす損害結果を、事業所の利益のために損害内包労働に従事している労働者に当然に転嫁することはできない。使用者は、事業活動の成果自体を享受するのだから、事業活動に必然的に結びついたリスクについても責任を負わなければならない」として、配慮義務に基づく保護ではなく、経営リスクの負担関係という観点から労働者の責任制限を正当化した。また、連邦労働裁判所一九七〇年十一月三日判決¹⁸⁾によれば、「労働者が通常過失の場合には、「労働者側では過失が、使用者の側ではBGB二五四条の類推適用により経営リスクが考慮されなければならない」とされ、経営リスクを考慮すべき法的根拠は共働過失に関するBGB二五四条の類推適用に求められている。このように、一九七〇年代になると、責任制限法理の根拠につき、使用者の配慮義務から経営リスクへと転換がなされた。

さらに、連邦労働裁判所一九九四年九月二十七日大法院決定¹⁹⁾は、より複合的な根拠を提示し、その帰結として「危険内包労働」の要件を放棄した。まず決定は、BGB二五四条の準用において使用者に帰責されるべき「経営リスク」とは、生産施設の危険性や生産自体の危険性、生産された製品の危険性などを指すが、それによっては企業活動の一部の領域を把握できるに過ぎないとする。その上で、「経営リスク」に加えて、「事業の組織化に関する責任」及び「労働条件決定に関する責任」が使用者に帰責されなければならないとする。ここでは、使用者が事業目的のために事業を組織化し、労働者はその組織に組み入れられて労働に従事することから、使用者は、労働者の労務給付の方式や労働時間、労務提供場所等を決定することによって、労働者の損害発生リスクの条件を変更することができ、また、労働過程の変更やより有効な監督体制の整備、保険加入などによってリスクを回避することもできるということが考慮

されている。そして、決定は、この「事業の組織化に関する責任」及び「労働条件決定に関する責任」は、危険内包的ではない労働にも同様に存在するとして、労働者の責任制限は危険内包性の有無を問わず、経営に起因する全ての労働について適用されるべきであると判示した。

加えて、決定は、このような責任制限は、職業選択の自由（基本法一二条一項）及び一般的な行動の自由（基本法二条一項）を考慮して要請され、損害賠償義務を負う者の一般的な生活形成や職業活動に決定的な影響を与える民法の責任原則は、基本法二条一項及び一二条一項の保護領域に抵触するとした。すなわち、決定は、基本法二条一項及び一二条一項を援用することにより、労働者の生活危険化の防止という観点からも責任制限法理を根拠づけたのである。²⁰⁾

以上のように、一九九四年大法院決定により、労働者の責任制限に関し、経営リスクに加えて、「事業の組織化に関する責任」及び「労働条件決定に関する責任」や、労働者の生活危険化の防止という複合的な根拠が示されるとともに、従来の「危険内包労働」という前提条件が放棄され、責任制限の適用範囲が経営に起因する全ての労働へと拡張された。²¹⁾²²⁾

3. 労働者の過失の三分

過失の三分につき、連邦労働裁判所一九八三年三月二十三日判決²³⁾は、通常過失の場合にも、労働者は完全に免責されるとして、従来の三分を放棄した。しかし、連邦労働裁判所一九八七年十一月二十四日判決は、通常過失の場合の完全な免責は、BGB二五四条の準用によっては根拠づけられないとして、一九八三年判決を覆し、再び従来の三分に則して労働者の責任を判断した。²⁴⁾この判決以降、現在に至るまで従来の過失の三分が維持されている。²⁵⁾

もつとも、従来、労働者が完全な責任を負うとされていた重過失の場合につき、新たな傾向がみられる。²⁶ すなわち、重大な損害が発生したケースにつき、労働者が重過失であっても、労働者の賃金と損害リスクとの不均衡を考慮し、多額の損害賠償による生活の危殆化を防止するという労働者の社会的保護の観点から、例外的に労働者の責任制限を認める判例が登場している。²⁷ 具体的には、損害額が労働者の税込み月収の四倍ないし五倍を超える場合に、損害が賃金と明らかに不均衡であるとして責任制限が認められている。²⁸

また、連邦労働裁判所二〇〇二年八月四日判決²⁹によれば、労働者を損害リスクから解放するという責任制限法理の目的を実現するため、労働者の故意・過失の有無や程度は、義務違反や法益侵害との関連ではなく、損害発生との関連で判断されなければならない。この点でも、民法の一般原則が修正されている。

なお、連邦労働裁判所は、この責任制限法理につき、片面的に強行法的性格を有するものと理解しており、個別契約や集団的契約によつて、これを労働者にとつて不利に逸脱することはできない。³⁰

4. 有責性の立証責任

BGB 六一九 a 条は、「二八〇条一項とは異なり、労働者は、労働関係の義務違反から生じる損害について、労働者の責に帰すべき事由が存在する場合にのみ、使用者に対して賠償する義務を負う」と定めている。BGB 二八〇条一項二文によれば、損害賠償責任を免れようとする債務者が、義務違反につき有責ではないことを自ら立証する必要があるところ、六一九 a 条は、労働関係において、有責性の立証責任を転換し使用者に負担させるものである。したがつて、使用者は、労働者が有責で労働契約に基づく義務に違反し、BGB 二八〇条一項により損害賠償義務を負つていることを立証しなければならない。³¹ 六一九 a 条は、二〇〇二年の債務法改正において新たに設けられた規定である

が、連邦労働裁判所は、従来から、労働者の損害賠償責任に関し、有責性の立証責任を使用者に負担させており、同条は従来の連邦労働裁判所の立場を立法的に確認したものとされている⁽³³⁾。

Ⅲ 管理職労働者と責任制限法理

1. はじめに

以上のとおり、ドイツ法では、労働者の損害賠償責任を制限する判例法理が形成されてきた。それでは、この責任制限法理との関係において、管理職労働者はどのように位置づけられるだろうか。責任制限法理の管理職労働者への適用関係については、連邦通常裁判所の判断と連邦労働裁判所の判断との間には温度差がみられるところであり、特に連邦労働裁判所については必ずしもその立場が明確にされているわけではない。また、学説においても様々な見解が主張されている。そこで判例及び学説において、どのような根拠から管理職労働者への責任制限法理の適用が肯定または否定されているかについて検討する。

なお、ドイツ法において管理職労働者を表す概念は、「管理職員 (leitende Angestellte)」であり、以下でみる議論も基本的にはこの管理職員を対象に展開されている。もともと、管理職員の概念⁽³⁴⁾について、その定義が法律上統一されているわけではない。事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz)、解雇制限法 (Kündigungsschutzgesetz)、労働裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz) がそれぞれ固有の定義を設けており、それぞれの法律における管理職員の範囲も異なっている。そのため、責任制限法理との関係で、特別規制の対象とすべき管理職員の範囲をどのように画定するかということが問題となり得る。

もつとも、その中でもドイツ法における中心的な定義とされているのは、事業所組織法における管理職員の定義である。この定義は、管理職代表委員会法 (Sprecherausschussgesetz) や共同決定法 (Mitbestimmungsgesetz) に加えて、労働時間法 (Arbeitszeitgesetz) においても、管理職員の定義として参照されている。³⁶⁾ 事業所組織法五条三項二文によれば、同法における管理職員とは、労働契約及び企業または事業所における地位により、①採用及び解雇の権限を有する者 (一号)、②商法上の代理権を有する者 (二号)、③企業・事業所の存続発展にとって重要な業務を引き受けている者 (三号) のいずれかに該当する者である。したがって、事業所組織法上の管理職員とは、企業・事業所にとって重要な権限ないし業務を引き受けている者であり、企業の組織階層において管理職労働者として処遇される者の中でも特に上位の者を指す概念とすることができる。³⁷⁾ 以下の議論においても、企業階層の中で特に上位に位置する者が、特別規制の対象となる管理職員として想定されていると考えられる。

2. 判例の展開

(1) 当初の連邦通常裁判所の立場

連邦通常裁判所は、当初、責任制限法理を管理職員に適用することについて否定的な立場を示していた。まず、連邦通常裁判所一九六九年二月二十五日判決³⁸⁾は、土地登記への注意を怠り適切な調査をしなかったことを理由とする銀行の貸付部門の長かつ支配人 (Prokurist) の地位にあった者の損害賠償責任に関して、「このような地位の管理職員が、委ねられた責任領域にある本来業務において過誤行為を行なった場合に、その責任を、労働関係における誠実義務及び配慮義務に基づく損害内包労働に関する責任制限原則にしたがって免除するということは、最初から認められない」と判示した。また、連邦通常裁判所一九六九年十月七日判決³⁹⁾も、土地の売買に関し誤った助言をしたことを理

由とする法律顧問 (Justiciar) の損害賠償責任につき、「判例において危険内包労働と結びついた損害を使用者は自ら引き受けなければならないという命題の根拠とされた、使用者の配慮義務は、……、使用者がその事業所で働く労働者あるいは職員に対して有する指揮命令権と相関関係にある。それゆえ、管理職員は、この労働法上の責任軽減を引き合いにだすことは出来ない……。その職務を自己の責任において履行し、本質的にその仕事を自由に形成し、労働時間を自由に決定することの出来る被用者としての地位は、責任軽減とは相容れない。」とした。このように連邦通常裁判所は、当初、管理職員に対する使用者の配慮義務を否定することにより、責任制限法理の適用を否定していた。ここでは、管理職員には、その業務に際して広範な裁量が与えられているということが考慮されている。

このような連邦通常裁判所の立場に対して、Martens は管理職員に対する使用者の配慮義務を否定することはできないと批判する⁴¹。すなわち、そもそも配慮義務は、使用者の指揮命令権を直接の根拠とする関係にあるわけではない。また、管理職員には、本質的な業務を自己の責任により遂行するために相対的に大きな裁量が存在するが、企業において垂直的な権限構造が存在し、法的にもそのための手段が存在する以上、管理職員にも指揮命令への拘束性は認められるとする。また、Hanau も、内容的な指揮命令を受けずに働く職員も、その労働者性が肯定される以上、一定の従属性は認められるのであり、その従属性を根拠に責任制限を認めることができる⁴²。

また、前述のように、一九七〇年代以降、責任制限法理自体の根拠が、使用者の配慮義務から経営リスクの負担関係へと変化していく。その結果として、使用者の配慮義務が認められないということは、責任制限法理の適用を否定する理由として十分なものとはいえないことになる。しかし、その後の連邦通常裁判所一九八五年二月十四日判決⁴³も、健康保険組合の業務執行者 (Geschäftsführer) の損害賠償責任につき、上記一九六九年十月判決⁴⁴を参照し、「原告の「管理職員」として、業務執行者としての業務を広範囲に自己の責任において行うことが可能であった被告は、損害内

包業務に関する責任制限法理による責任軽減を要求することはできない」と判示した。このように、連邦通常裁判所は、後述する二〇〇一年判決まで、管理職員への責任制限法理の適用を否定する立場であった。

(2) 連邦労働裁判所の立場

これに対して、連邦労働裁判所の立場は必ずしも明確ではないが、少なくとも管理職員への責任制限法理の適用を完全に否定するものではない⁽⁴⁵⁾。連邦労働裁判所一九七六年十一月十一日判決は、建設会社の経営責任者(Betriebsleiter)が、建設工事の現場監督業務を行った際、不十分な監督により多数の施工不良が生じたということを理由として損害賠償責任を問われた事案において、まず、前述の一九六九年の二つの連邦通常裁判所判決に従うことができるかについては未決定のままにした。その理由として、両判決の事案では管理職員に特有の職務における過誤が問題となっているという点で、本事件とは本質的に事案が異なるとする。また、両判決では、管理職員がどのような業務を遂行しているかに関係なく、決して責任制限を享受できないとまでは述べられておらず、そのように大幅に不利に扱うことまでは本質的に正当化されないとする。その上で、本判決は、本事案の損害が建築主任(Bauleiter)としての業務に際して発生しており、この業務は管理職員に特有の業務ではないことから、責任制限に對する例外も正当化されないと判断した。

したがって、連邦労働裁判所の立場によれば、管理職員についても、管理職員に特有の業務以外の業務に従事していた際に損害を生じさせた場合には、責任制限法理が適用されることになる。このように、連邦通常裁判所と連邦労働裁判所の判断の間に温度差が生じた背景には、一九七〇年代以降、判例・学説が責任制限をリスク責任の見地から正当化するようになってきたという、責任制限法理に関する議論状況の変化があると指摘されている⁽⁴⁸⁾。

また、この頃には管理職員の側でもその社会状況や法状況に大きな変化があったということも指摘できる。すなわち、一九六〇年代後半から、西ドイツの景気悪化や管理職員の数の増大を受け、管理職員にも労働法上の保護の必要性があることが認識されるようになっていった。その結果として、例えば一九六九年の解雇制限法改正⁽⁴⁹⁾では、それまで適用除外とされていた管理職員にも、同法が原則として適用されることになった⁽⁵⁰⁾。このように管理職員を取り巻く社会状況や法状況が変化している中で、連邦労働裁判所は、管理職員の労働者としての側面（保護の必要性）を意識した判断を行ったのではないかと考えられる。

他方で、管理職員に特有の業務の際に発生した損害につき責任制限法理が適用されるか否かについては、未決定のままにされており、この点についての連邦労働裁判所の立場は明らかではない。また、管理職員に特有の業務か否かによって責任制限法理の適用を区別する場合には、どのような業務が管理職員に特有の業務といえるかという新たな問題が生じることになる。

なお、Ottoは、前述の一九九四年連邦労働裁判所大法廷決定⁽⁵¹⁾では、労働者の責任割合の決定の際に衡量される事情の一つとして、「事業所における労働者の地位」が挙げられていることから、管理職員についても責任制限法理が適用されるといことが前提とされていたと主張する⁽⁵²⁾。一九九四年大法廷決定の下では、管理職員にも当然に責任制限法理が適用されることを前提に、管理職員という地位が、責任割合を決定する段階における考慮要素の一つとして位置づけられていると理解するのである。

(3) 近時の判例の動き

このような状況の中で、連邦通常裁判所二〇〇一年六月二十五日判決⁽⁵³⁾は、従来の判断を変更し、管理職員への責任

制限法理の適用を肯定した。本件は、有限会社Sの破産管財人である原告が、Sの支配人であった被告に対し、被告が破産手続きの開始を引き延ばし、債権者を害することを認識しながら、Sの最後の銀行預金七十五万マルクを、Sの単独社員であるG株式会社に貸付金の返還として送金したことを理由に、送金額の償還を請求した事案である。本判決は、原告の請求を認めた控訴審判決を破棄、差戻しとしたが、その際、「控訴審は、少なくとも、責任制限法理——これは、業務執行者（Geschäftsführer）でない限りは、管理職員に対しても効力を有する——……を考慮しなければならなかったであろう」と判示した。こうして、本判決は、従来の連邦通常裁判所の判断を改め、有限会社の機関役員である業務執行者でない限り、管理職員にも責任制限法理が適用されるという判断を示した。

ただし、本判決は、管理職員にも責任制限法理が適用されるという結論だけを述べたにとどまり、その理由・根拠については何も述べておらず、また、従来の判例との関係についても言及していない。「業務執行者でない限りは」という留保がつけられていることからすると、労働者性が認められることを責任制限法理の適用の根拠としているものと考えられるが、従来の判例で指摘されていた管理職員の指揮命令拘束性の弱さなど、管理職員特有の事情につき、どのような考慮ないし評価がなされたのかについては明らかではない。⁵⁴⁾

その後の州労働裁判所の裁判例⁵⁵⁾では、管理職員という点を特に問題とすることなく、責任制限法理に従って当該労働者の責任の有無や範囲が判断されており、管理職員にも当然に責任制限法理が適用されることが前提とされているようである。

しかし、連邦労働裁判所は、上記連邦通常裁判所の判決に従うか否かについて、未だその立場を明らかにしておらず、特に、管理職員特有の業務についての責任制限法理の適用の有無の問題は依然として残されている。また、連邦労働裁判所二〇〇七年十月二十五日判決⁵⁷⁾では、管理職労働者と責任制限法理との関係につき、特徴的な判断が示されてい

る。本件は、病院で主任医師として働く原告が、上司である医局長 (Chief) から嫌がらせを受けたことにより精神疾患にかかったとして、病院を運営する被告に対して、慰謝料の支払いおよび当該医局長との労働関係を終了させることを請求した事案である。控訴審判決は、損害賠償責任が認められるためには、加害者が、その違法な行為を通じて労働者が疾病にかかることまでを認識できたであろうということが必要であり、医局長にはそれが認められないとして、原告の慰謝料請求を棄却した。ここでは、労働者の故意・過失の有無が具体的な損害発生との関連で判断されるという点で、責任制限法理が作用していることになる。

これに対して、連邦労働裁判所は、「使用者から委譲された指揮命令権の範囲内で使用者の履行補助者として負う、部下に対する労働契約上の保護義務……に違反した上司は、責任制限法理を引き合いに出すことが出来ない」と判示し、医局長の義務違反により、原告は、被告に対し、BGB二四一条二項、二五三条二項、二七八条、二八〇条一項に基づき慰謝料請求権を有すると判断した。その際、本判決は、責任制限法理の適用を否定する理由として、責任制限法理の根拠は使用者に経営リスクを引き受けさせることにあるが、本事案において医局長に責任制限を認める使用者を利することになり、不合理な結果になるとする。

このように連邦労働裁判所は、本事案において医局長への責任制限法理の適用を否定することにより、管理職員への責任制限法理の適用が否定されるべき場合があることを示した。もともと、本判決は、管理職員であるという事情を考慮して適用否定という結論を導いたわけではなく、あくまでも本事案において責任制限法理を適用すると不合理な結果になるとしたに過ぎない。そのため、管理職員への責任制限法理の適用の一般的な可否については判断しておらず、連邦労働裁判所の一九七六年判決⁵⁰⁾との関係も明らかではない。

本判決につき、Fitz は、本事案では部下に対する指揮命令の際の保護義務違反が問われており、まさに管理職特有

の業務に伴うリスクが現実化したものといえるため、一九七六年判決との関係で首尾一貫したものであるとする⁽⁸⁰⁾。この見解によれば、連邦労働裁判所の立場は、あくまでも管理職員に特有の業務か否かによって責任制限法理の適用を区別するものと解される。

他方で、本判決に対して、本件事案はそもそも責任制限法理が問題となる事案ではなかったとの指摘もなされている。Badtkeは、本判決の理解は、対外的な関係においても責任制限法理を適用することを前提とするが、しかし、責任制限法理は、使用者と労働者との対内的関係における損害調整として発展してきたものであり、元々、使用者も加害労働者も、対外的な関係においては完全な責任を負うはずであるとする⁽⁸¹⁾。

以上のように、連邦労働裁判所の立場は、とりわけ管理職員に特有の業務において損害が発生した場合について、なお不明確である。また、連邦通常裁判所は、指揮命令拘束性の弱さを理由に適用を否定する立場から、適用を肯定する立場へとその判断を改めたが、その際に詳細な理由づけをしておらず、管理職員につきどのような考慮をしたのかは明らかではない。そのため、責任制限法理と管理職員との関係については、未だ決着したとは言い難く、学説では、この点につき様々な見解が主張されている。

3. 学説の議論

(1) 適用を肯定する見解

連邦通常裁判所が上記二〇〇一年判決により従来の判断を変更したこともあり、学説の多数は、管理職員について責任制限法理が適用されると解している⁽⁸²⁾。その根拠について、Watermannは、管理職員も労働関係に基づき就労する労働者であり、使用者の組織に組み入れられているということが決定的であるとして、管理職員の労働者性に求

めている⁽⁸⁵⁾。またFischingerは、管理職員が一定の裁量を有しているとしても、使用者の指揮命令に服している以上、損害の発生を自らが完全にコントロールすることはできないとして、管理職員にも責任制限法理を適用すべきとする。Joussenは、労働者が認められるという形式的な事情だけでは適用を肯定する根拠として十分ではないとしつつ、責任制限法理の根拠が管理職員にも妥当し、保護の必要性が認められることから、責任制限法理の適用を肯定すべきであるとする⁽⁸⁷⁾。すなわち、管理職員は、その担う機能が使用者に近接しており一定の領域では労働組織をコントロールしているとしても、結局のところ、使用者の指揮命令権や包括的な組織統治権に服しているのであり、通常の労働者と同様、管理職員の職務に伴う経営リスクは使用者が負担すべきであるとする。

加えて、Joussenは、管理職員特有の職務には、しばしばより高いリスクが伴うことから、管理職員による判断の結果その履行能力をはるかに超えた損害が発生するということが考えられるが、管理職員の報酬は必ずしもそのようなリスクに対する十分な補償となるものではなく、その職務と結びついた損害リスクに起因する生活への脅威という点に関しては、本質的に通常の労働者と異ならないとする⁽⁸⁸⁾。また、Sandmannも、管理職員の報酬額と業務執行者の報酬額との間には大きな差があることから、業務執行者の場合とは異なり、管理職員の報酬は、原則としてその労務給付の対価であるにとどまり、リスクに対する補償は含まれていないとする⁽⁸⁹⁾。

さらに、管理職員の概念が不明確であるということも、責任制限法理の適用を肯定する根拠として主張されている。管理職員への責任制限法理の適用を否定する場合、問題となっている労働者が、責任制限法理の適用が否定されるべき管理職員に該当するか否かを判断することが必要となる。しかし、ドイツ法において統一的な管理職員の定義が存在しないことから、その判断は不明確なものとなる。そのため、Joussenは、管理職員にも責任制限法理を適用することで、そのような困難な問題を回避できるとする⁽⁹⁰⁾。また、Melot de Beauegard/Baurは、労働者の地位や報酬に応

じて労働者保護規範を段階化することを目指すという観点からは責任の範囲を区分することも歓迎されるだろうとしつつも、管理職員概念の不明確さゆえに、現在はまだ管理職員へも責任制限法理を適用するということを出発点とすべきであるとする。⁷¹⁾

加えて、Fischinger は、管理職員への適用を否定する見解では、労働者の地位の段階的な違いだけによって、責任制限法理の適用の可否が決定されるため、硬直的な判断となり妥当ではないとする。⁷²⁾

もつとも、これらの見解も、責任制限法理との関係において管理職員という事情を全く考慮しないというわけではない。肯定説の論者によれば、管理職員は、通常、特別な専門的知識や高い能力を有しているため、要求される注意義務の水準が通常の労働者の場合よりも高いものとなり、管理職員の過誤行為が通常過失あるいは重過失によるものと評価されやすくなる。また、管理職員の高額な報酬も、労働者の責任の範囲を決定する際に考慮されることになる。⁷³⁾

以上のように、学説の多数は、管理職員も結局は労働者として使用者の指揮命令に服する以上は、労働者としての保護の必要性が認められるとして、責任制限法理の適用を肯定する。その上で、責任制限法理の枠組みの中で管理職員に特有の事情（地位の高さ、職務における裁量や専門性の程度、報酬額等）を考慮することにより、それぞれの事案に応じて柔軟に責任負担の分配を行うものといえる。

(2) 適用を否定する見解

これに対して、Kaiser は、管理職員の機能面での使用者との近接性を根拠に、管理職員への責任制限法理の適用を否定する。⁷⁴⁾ まず Kaiser は、管理職員も労働者であり、原則として判例法理による労働法上の保護が適用されるとしつつ、しかし、管理職員の担う機能の使用者との近接性ゆえに責任制限法理の根拠が管理職員には妥当しない場合には、

例外的にそのことは当てはまらないとする⁽⁷⁵⁾。そして Kaiser によれば、責任制限法理の根拠である、経営リスクや事業の組織化に関する責任の使用者への帰責、及び、損害賠償による生活の危殆化の防止という社会的保護の必要性は、管理職員には当てはまらない。なぜなら、管理職員は、使用者に近い機能を担っており、通常の労働者のように使用者の指揮命令によって形成された事業所組織に組み込まれるのではなく、むしろ、使用者から委ねられた業務領域において、自ら労働組織や経営リスクをコントロールする⁽⁷⁶⁾。そのため、通常の労働者の場合とは、使用者との責任負担の分配の出発点が異なっている。また、管理職員は、高い労働報酬を通じて、その責任リスクが少なくとも部分的に補償されており、さらには保険によって対応することも可能であるから、管理職員にとって、損害賠償は、通常の労働者の場合ほどの負担とはならないとする。

責任制限法理の適用を否定する結果として、管理職員は、有責の義務違反について完全な責任を負うことになるが、Kaiser によれば、この帰結は首尾一貫したものである。なぜなら、企業家ないし使用者としての機能を担う者は、労働者としての弱い地位を引き合いに出すことは出来ず、管理職員の特別な地位には特別な責任が対応するからである⁽⁷⁷⁾。ただし、Kaiser は、管理職員が完全に責任を負うとしても、企業家としての判断 (unternehmerische Entscheidung) がその裁量の範囲内で行われた場合には、管理職員の義務違反を根拠づけることができないため、結果として、管理職員が過大な責任リスクを負担することにはならないとする⁽⁷⁸⁾。

Kaiser の見解は、管理職員が使用者としての機能を担っているという点に着目し、使用者（の代わり）として労働組織をコントロールする側であることから、通常の労働者の場合とはリスク分配のあり方が異なるとするものである。この点で、配慮義務論を前提としていた当初の連邦通常裁判所の判決とは異なる観点から、責任制限法理の適用を否定するものといえる。

加えて、管理職員の報酬がリスクへの補償を含んだものであり、損害賠償の負担は大きくないと評価する点も Kaiser の見解の特徴といえる。もともと、例えば Niedersachsen 州労働裁判所二〇〇三年七月七日判決⁽⁷⁹⁾では、銀行の信用貸付に携わる支配人が詳細な調査等を経ずに貸付を行ったことよって生じた約六十万ユーロもの損害について、支配人の賠償責任が問題となっている。この判決は、責任制限法理を適用した上で支配人に十万ユーロの支払いを命じたが、この金額でも支配人の年収の二年分に相当する金額であった。⁽⁸⁰⁾この事案のように、管理職員の場合にも、その年収を大きく上回る損害が発生するリスクがあることは否めない。

また、前述のように、管理職員への責任制限法理の適用を否定する見解に対しては、管理職員概念が不明確であるという問題が指摘される。この点につき、Kaiser 自身は、責任制限法理の適用が否定される管理職員の定義ないし範囲について明確には述べていない。この問題への対応策として、事業所組織法上の管理職員の定義を用いるということも提案されているが、これに対しては、かかる定義を法規制の趣旨が異なる損害賠償責任の領域に転用することの妥当性が問われることになる。⁽⁸¹⁾

(3) 現実化したリスクの種類によって区別する見解

さらに、学説では、管理職員への責任制限法理の適用の可否を一律に決めるのではなく、一定の場合ごとに区別して適用の可否を決めるべきとする見解も主張されている。そのうち、Peifer の見解は、損害発生において現実化したリスクの種類によって責任制限法理の適用の可否を区別するものである。Peifer によれば、一般的な経営リスクと、労働者の特別な専門知識を用いることよってのみ管理することのできる特別なリスクとに区別される。そして、一般的な経営リスクについては、使用者は、原則として責任を完全に労働者に転嫁することはできず、一般的な経営リ

スクが現実化した場合には責任制限法理が適用される。これに対して、特別なリスクについては、労働者が労働契約においてそのようなリスクの管理を引き受けている場合、責任制限法理が当初から適用されず、あるいは、個々の事案における衡量の結果として、そのリスクが現実化したことによる責任は当該労働者の負担になるとする。⁽⁸³⁾

この見解に対して、Krauseは、大型トラックの運転に結びついたリスクを例に挙げて批判する。使用者が大型トラックの運転免許を有していない場合、使用者は運転手である労働者を利用することによってのみそのリスクを管理することができ、大型トラックの運転に伴うリスクは責任制限法理の適用される典型例である。そして、個々の具体的なリスクを、一般的な経営リスクと特別なリスクに区別することは、ほとんど不可能であるとする。Petier自身も、一般的な経営リスクと特別なリスクの詳細な区別については明確な基準を示しておらず、今後の判例における発展に委ねるにとどまっている。⁽⁸⁴⁾

(4) 業務の種類によって区別する見解

また、損害発生の原因となった業務の種類に応じて、責任制限法理の適用を区別する見解も主張されている。損害発生の際に管理職員が従事していた業務によって区別するという発想は、連邦労働裁判所一九七六年判決⁽⁸⁵⁾でも示唆されていたところである。

① Martens の見解

Martensは、責任制限法理の人的な適用範囲の問題として捉えるのではなく、損害を生じさせた具体的な業務によって区別して、管理職員の損害賠償責任を判断すべきであると主張する。⁽⁸⁷⁾

そして、まず企業家としての判断を行うという点においては、厳格な要件の下でのみ管理職員は責任を負いうるとする。これは、企業家としての判断が将来の予測に基づくものであり、経済的リスクが内在しているためである。そのため、事前に適切に判断の基礎となる情報を把握していたか、予想されるメリット・デメリットを考慮し、注意深くリスク評価をした上で判断を行ったかが、責任の有無の判断において決定的となる。これに対して、与えられた裁量の範囲を逸脱し、権限行使に関する企業内部の規則に違反して決定を行った場合には、完全な責任を負うことになるとする⁽⁸⁸⁾。

次に、部下労働者や労働組織の管理に関して、組織過失 (Organisationsverschulden) の観点から管理職員の責任を判断する。すなわち、Martens によれば、効率的な組織においては、各仕事をそれぞれ部下の労働者に任せることが必要となり、それぞれの仕事につき事細かな監督を行うことはできない。そのため、管理職員は、部下のあらゆる過誤行為につき責任を問われるわけではなく、管理職員は、機能的な監督システムを構築し維持していること、及び、個々の労働者を注意深く選抜していること、損害の原因となる行動に対する具体的な監督の契機となる事象が事前に存在しなかったことの三点を証明した場合には、部下労働者の行為により発生した損害につき責任を負わない。この点で、管理職員の責任は、部下への権限委譲を通じて緩やかなものになっているとする⁽⁸⁹⁾。ただし、管理職員は、任意に組織の構築を行うことができるわけではなく、一般的には企業における組織構成に関する原則に拘束されるのである⁽⁹⁰⁾、そのような原則を考慮していない場合には完全な責任を負うことになる。

そして、これらの二つの業務については、上記の枠組みの下で管理職員の責任が柔軟に形成されることになるため、責任制限法理を適用する必要がないとする⁽⁹¹⁾。

他方で、上記二つ以外の、通常の労働者も従事しうる業務については、通常の労働者と同様、責任制限法理が適用

される。⁽⁹²⁾この点は、管理職員特有の業務以外について責任制限法理の適用を肯定した連邦労働裁判所一九七六年判決の判断に依拠したものである。逆にいえば、Martensは、管理職員に特有の業務を、企業家としての判断と、労働組織や部下の管理であると理解しているということが出来る。

② Bürkle/Feckerの見解

Bürkle/Feckerも、Martensの見解に依拠し、企業家としての判断、労働組織・部下の管理、及び、その他の業務を区別して労働者の責任を判断すべきとする。⁽⁹⁴⁾Bürkle/Feckerによれば、管理職員が、使用者から任されている事業において企業家としての判断を行い、その結果として損害を発生させた場合には、責任制限法理は適用されない。また、その事業領域において組織過失を非難される場合にも、責任制限法理は適用されない。これらの業務において、管理職員は、労働組織及び経営リスクを自らコントロールし、責任が生じるリスクを限定することができ、またそうすることが求められているためである。これに対して管理職としての経営責任や形成可能性を伴わない業務の場合には、責任制限法理が適用されるとする。⁽⁹⁵⁾

そして、Bürkle/Feckerは、管理職員による企業家としての判断に関して、会社法分野において発展してきた経営判断原則 (Business Judgment Rule) の適用を主張する。この点は、Martensの見解をさらに発展させたものといえる。経営判断原則は、もともと会社法分野の判例において認められてきたものであり、現在、株式法 (Aktiengesetz) 九三条一項二文において明文化されている。⁽⁹⁶⁾それによれば、「取締役構成員が、企業家としての判断の際に、適切な情報に基づき会社の福利のために行為していると、合理的に認めることができた場合には、取締役構成員には、義務違反は存在しない」とされる。このように、経営判断原則は、会社の機関構成員による企業家としての判断について注

意義務違反の有無を判断する枠組みである⁽⁹⁷⁾。Burkle/Feckerは、管理職員による企業家としての判断についても、この経営判断原則の枠組みに従って義務違反の有無を判断することを主張する⁽⁹⁸⁾。その利点として、経営判断原則を適用することにより、管理職員の業務においても、彼らに要求される行動規範の透明性及び法的安定性が確保され、管理職員及び使用者の双方の利益になるとする。

以上のように、MartensやBurkle/Feckerの見解は、管理職員の業務を、企業家としての判断、労働組織・部下の管理、及び、その他の通常の労働者も行う業務に区別し、その他の業務に関してだけ責任制限法理の適用を肯定する⁽⁹⁹⁾。他方で、企業家としての判断や労働組織・部下の管理に関しては、責任制限法理を用いず、それぞれ、経営判断原則及び組織化過失の枠組みを用いて管理職員の責任を判断すべきとする。これらの見解は、管理職員が使用者としての機能を担っているという点に着目し、その機能を果たす場面に限り、責任の判断においても会社の機関構成員（取締役、業務執行者等）と類似の方法を用いるものである。管理職員の責任につき一律に判断するのではなく、その業務ごとに責任判断の枠組みを分けることにより、管理職員の業務の実態に応じた利益調整を意図したものと見える。ただし、経営判断原則や組織過失の枠組みは、そもそも責任制限法理とは次元の異なるものであるということに注意する必要がある。経営判断原則や組織過失の枠組みは、労働者の義務違反の存否自体を判断するための枠組みであるのに対して、責任制限法理は、労働者に義務違反が存在する場合に、その義務違反に基づく損害賠償責任を制限するものである。そのため、経営判断原則等と責任制限法理とは、択一的ないし代替的な関係に立つわけではなく、両立しうるものである。例えば、Ottoは、管理職員への責任制限法理の適用を肯定した上で、義務違反の在否の判断において経営判断原則の枠組みを用いることを肯定している⁽¹⁰⁰⁾。

したがって、Martensらの見解の特徴は、経営判断原則等の枠組みを用いること自体ではなく、経営判断原則等の

枠組みを用いた結果として労働者に義務違反が認められた場合には、責任制限法理を適用しない（その必要がない）とする点にあるといえる。この点につき、Martens は、上記枠組みの下で労働者に義務違反が認められる場合には、労働者が重過失であったと評価されることになるため、責任制限法理が適用されるとしても、結局労働者は損害賠償義務を負うという結論に変わりはないとする^⑩。ただし、前述のとおり、近時の判例の傾向では、重過失の場合にも損害賠償責任が制限されるため、責任制限法理が適用されるか否かによって労働者の損害賠償責任の範囲は変わりうることになる。

③ Pander の見解

Pander も、基本的には Martens らと同様、損害を生じさせた具体的な業務によって区別し、管理職特有の業務に關しては、責任制限法理の適用を否定するという立場であるが、管理職特有の業務に關しても損害賠償額の範囲を相当程度に制限するという点に違いがある。Pander によれば、管理職員特有の業務に關しては、責任制限法理の根拠である組織への組み入れ及び指揮従属性が妥当しないが、もう一つの根拠である生活の危殆化からの労働者の保護については妥当する。そのため、通常の労働者の重過失の場合と同様に、その観点から損害賠償の範囲が相当程度に制限されなければならないとする^⑪。この見解は、重過失に關する近時の判例の傾向も踏まえ、Martens らの見解よりも、管理職員の労働者としての保護の必要性を強調するものといえる。

(5) 責任制限法理の強行法的性格を否定する見解

Sandmann は、基本的には、管理職員についても責任制限法理を適用すべきであるとする立場であるが、責任制限

法理に強行法的な性格が認められる点については、管理職員への特別な取扱いを主張する⁽¹⁰⁾。

前述のとおり、連邦労働裁判所によれば、責任制限法理は、労働者にとつて不利な逸脱が許されないという意味で、片面的に強行法的な性格を有する⁽¹¹⁾。これに対して、Sandmann は、管理職員については、合意によって責任制限法理から逸脱することも可能であるとする。すなわち、その能力に基づき、自らの仕事を自由市場においても提供することのできる管理職員に関しては、自由市場において独立した企業家 (selbständiger Unternehmer) としてその仕事を提供し、その結果として完全な責任のリスクを負担するかどうかについて、当該管理職員の自由な判断に委ねられているのであるから、労働者として働きつつ、そこで責任制限法理とは異なる合意をするということについても、当該管理職員の判断に委ねられたままでなければならぬとする。ここでは、法律や取引慣行に照らして、自由市場において独立した企業家としてその仕事を提供することのできる能力を有することが、特別な取扱いを受ける管理職員の要件とされており、管理職員の中でもそのような能力を有していない者については、責任制限法理から逸脱する合意の可能性は存在しないとされる。その根拠は、上記能力を有する管理職員の場合には、労働契約当事者間の構造的な不均衡が存在せず、私的自治の観点から、そのような合意が許容されなければならないということに求められている。そして、責任制限法理から逸脱する合意が認められるためには、上記能力を有していることの他に、逸脱する旨の合意が明確であること、及び、管理職員によって引き受けられたリスクに対応する手当の支払いがあることが必要であるとする⁽¹²⁾。

この見解は、管理職員への責任制限法理の適用を肯定しつつ、管理職員の高度な能力に着目し、独立した企業家として仕事を提供できるほどの能力を有しているために使用者との間の交渉力の対等性が確保されている場合には、合意による責任制限法理の逸脱を認めるものである。これに対して、Pander は、Sandmann の見解によれば、ある労働

者が管理職員であるか否かということに加えて、当該労働者が独立した企業家としても仕事を提供できるほどの能力を有しているか否かを判断することが必要となり、実用的なものと言えるか疑わしいと批判する。⁽¹⁰⁾ Sandmann の見解についても、適用否定説と同様、特別な取扱いがなされる管理職員の範囲が不明確であるという問題が妥当するといえよう。

IV まとめ

本稿では、ドイツ法における責任制限法理と管理職労働者（管理職員）との関係につき検討を行った。連邦通常裁判所は、当初、管理職員がその業務遂行に際し広範な裁量を有していることから使用者の配慮義務が認められないとして、管理職員への責任制限法理の適用を否定していた。しかし、責任制限法理の根拠が、使用者の配慮義務から経営リスクの負担関係へと転換したことで、この立場はその前提を欠くものとなり、連邦通常裁判所も、二〇〇一年判決により従来の立場を改め、管理職員への責任制限法理の適用を肯定するに至っている。また、学説の多数も、管理職員への責任制限法理の適用を肯定する。そして、その主たる根拠は、管理職員の労働者性に求められている。管理職員も、労働者として保護の必要性が認められることから、通常の労働者と同様に、責任制限法理を適用すべきとするのである。管理職員も要保護性の認められる労働者であるということを出発点とした上で、特別規制による類型化した形での処理ではなく、責任制限法理の枠組みの中で管理職員に特有の事情を考慮することにより、個々の具体的な事案に応じたより柔軟な紛争解決を可能にするものといえる。他方で、このような処理には、紛争解決の予測可能性が低下するというデメリットがある。

これに対して、学説では、業務遂行における裁量の程度ではなく、管理職員の担う使用者としての機能に着目して、責任制限法理の適用を全面的ないしは部分的に否定する見解も主張されている。これらの見解は、管理職員が、経営判断や労働組織の管理運営といった使用者としての機能を担うことから、責任判断の点でも、責任制限法理ではなく、使用者（役員）の場合と類似の枠組みによって処理すべきとする。この意味で、管理職員の権限と責任を一致させるものであり、管理職員の労働者としての側面よりも使用者としての側面を強調するものといえる。

とりわけ注目すべきは、責任制限法理の適用を全面的に否定するのではなく、損害を生じさせた業務によって責任判断の方法を区別する見解が主張されている点である。このような、管理職員に特有の業務か否かによって責任制限法理の適用を区別するという発想は、連邦労働裁判所の判決においても示唆されていたところである。ここでのポイントは、業務によって区別する見解も、管理職員の社会的保護の必要性自体を否定するわけではないということである。これは、責任制限法理の適用は否定しつつ、損害賠償額の範囲に一定の限定を加えようとする Pander の見解がより顕著であった。これらの見解は、管理職員の要保護性を前提に、その担う機能の具体的な内容に応じて責任判断の方法を分けることにより、管理職員の業務の実態に即した利益調整を図るものといえる。このように、管理職員の特別規制は、保護の必要性がないことが根拠とされているわけではなく、むしろ保護の必要性を前提とした利益調整の方法としてその必要性が主張されているのである。

ところで、管理職員の概念が不明確であることが適用肯定説の根拠の一つとされていたように、判例法理との関係で管理職労働者の特別規制を検討する際には、その対象範囲をどのように画定するかが特に大きな課題となる。この点につき、ドイツ法では、管理職員の定義が法律上統一されていないものの、事業所組織法上の定義が中心的な定義規定とされているため、その定義を範とする方法も提案されている。ただし、特別規制の根拠が異なる他の領域に定

義を援用する場合には、その正当性がなお問題となる。翻って、日本法では、管理職労働者に関する範となるような定義規定が存在しないため、対象範囲の画定はより困難な問題となる。この点で、適用肯定説のように、特別規制ではなく通常の労働者と同様の枠組みを用いつつ、総合考慮の中で管理職特有の事情を考慮するという方法は現実的な対応といえることができる。

- (1) 安西愈「部下をもつ人のための人事・労務の法律 第六版」(日本経済新聞出版社、二〇一六年)二八頁参照。
- (2) 労基法一〇条は、同法における「使用者」を「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」と定義しており、管理職労働者も「使用者」として労基法上の責任を負う場合がある。
- (3) 管理監督者は、労働時間規制の適用除外に加え、原則として労基法における過半数代表者となることができないとされている(労基法施行規則六条の二第一項一号)。
- (4) 拙稿「ドイツ法における管理職労働者に関する解雇規制」日本労働法学会誌一三三号(二〇二〇年)二一九頁以下参照。
- (5) 米津孝司「なぜ労働法は強行法なのか」日本労働研究雑誌五八五号(二〇〇九年)五六頁以下参照。また、大内伸哉「従属労働者と自営業者の均衡を求めて」中嶋士元也先生還暦記念論集刊行委員会編『労働関係法の現代的展開』(信山社二〇〇四年)四七頁以下、厚生労働省「働き方の未来二〇三五・一人ひとりが輝くために」懇談会報告書(二〇一六年)一四頁以下、西谷敏『労働法の基礎構造』(法律文化社 二〇一六年)二一〇頁以下も参照。
- (6) なお、日本においても、判例は、損害の衡平な分担という見地から労働者の損害賠償責任に限定を加えている(茨城石炭商事事件・最判昭和五十一年七月八日民集三〇巻七号六八九頁、福山通運事件・最判令和二年二月二十八日民集七四巻二号一〇六頁)が、本稿は、これらの日本の判例法理と管理職労働者との関係につき、なんらかの主張を行うことを直接の目的とするものではない。
- (7) ドイツ法における労働者の責任制限法理に関する邦語文献として、細谷越史『労働者の損害賠償責任』(成文堂

- 二〇一四年）、荒木尚志・山川隆一・労働政策研究、研修機構編『諸外国の労働契約法制』（二〇〇六年）一四一頁以下（皆川宏之執筆）を参照。
- (8) Vgl. Reichold, in: Kiel/Lunk/Oetker (Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Bd.1, 4. Aufl., 2018, § 57, Rn. 1ff. S. 1161ff.; Roloff, Kein "Alles oder nichts" Aktuelle Rechtsprechung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Haftung im Arbeitsverhältnis, JbArbD 56, 2019, S.75ff.; Schiemann, in: Staudinger Bürgerliches Gesetzbuch, §§ 249-254, 2017, § 249, Rn.1ff.
- (9) Vgl. Reichold, a. a. O. (Anm.8), § 57, Rn.1.
- (10) Vgl. Preis, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21.Aufl., 2021, S.1692.
- (11) BAG v. 25. 9. 1957, AP Nr.4 zu §§ 898, 899 RVO.
- (12) BAG v. 19. 3. 1959, AP Nr.8 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (13) BAG v. 19. 3. 1959, AP Nr.8 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG v. 12. 5. 1960, AP Nr.16 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (14) 細谷・前掲注7) 一六頁以下。
- (15) BAG v. 25. 9. 1957, AP Nr.4 zu §§ 898, 899 RVO.
- (16) 細谷・前掲注7) 一五頁以下。
- (17) BAG v. 28. 4. 1970, AP Nr.55 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (18) BAG v. 3. 11. 1970, AP Nr.55 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (19) BAG v. 27. 9. 1994, AP Nr.103 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (20) 細谷・前掲注7) 一〇二頁以下。
- (21) 細谷・前掲注7) 一〇六頁。
- (22) なお、二〇〇二年の債務法改正に伴い、労働者の責任制限の根拠を契約に基づく責任制限（BGB二七六条一項）に求め見解も主張された（Vgl. BT-Drucks. 14/6857, S.48）が、債務法改正後も連邦労働裁判所の立場は変更されていない。

- (23) BAG v. 23. 3. 1983, AP Nr.82 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (24) BAG v. 24. 11. 1987, AP Nr.93 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
この点に関する判例及び学説の動向については、細谷・前掲注(一)五五頁以下参照。
- (25) Otto, in: Otto/Schwarze/Krause, Die Haftung des Arbeitnehmers, 4. Aufl., 2014, §2, Rn.12.
- (26) BAG v. 12. 10. 1989, AP Nr.97 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG v. 15. 11. 2001, AP Nr.121 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG v. 28. 10. 2010, AP Nr.136 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (27) 細谷・前掲注(一)七七頁以下。
- (28) BAG v. 18. 4. 2002, AP Nr.122 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (29) BAG v. 17. 9. 1998, AP Nr.2 zu §611 BGB Mankohaftung; BAG v. 5. 2. 2004, AP Nr.126 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (30) BAG v. 21. 5. 2015, AP Nr.141 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (31) BAG v. 17. 9. 1998, AP Nr.2 zu §611 BGB Mankohaftung.
- (32) Vgl. BT-Drucks. 14/7052, S.204.
- (33) 拙稿「管理職労働者と解雇規制——ドイツ解雇法制を手掛かりとして——(3)」法学論叢一八九卷二号(二〇二一年)三五頁以下参照。
- (34) 事業所組織法五条三項、解雇制限法一四條二項、労働裁判所法二二條二項二号。
- (35) 管理職代表委員会法一条一項、共同決定法二二條一項、労働時間法一八條一項一號。
- (36) なお、ドイツでは、このような者を把握する概念として、「管理職員とは別に、「管理層職員(Führungskraft)」という概念が用いられている。詳細につき、石塚史樹「現代ドイツ企業の管理層職員の形成と変容」(明石書店 二〇〇八年)参照。
- (37) 岸田尚友『経営参加の社会学的研究』(同文館 一九七八年)三二五頁は、ドイツで管理職員という場合、企業の最上層部に位置し、日本における平取締役兼部長といった人々とはほぼ同一の機能を有しているのであって、課長や係長のようない中間管理者をイメージすることはできないとする。

- (39) BGH v. 25. 2. 1969, VersR 1969, S.474. ただし、この事件は、当該労働者の損害賠償責任それ自体が直接問題となったものではなく、銀行（原告）が、土地債務の設定及び交渉を行った公証人（被告）に対して損害賠償を請求した事案である。本判決は、当該損害賠償請求が認められるのは被害者である銀行が他の方法で損害賠償を得ることができない場合に限られるとの立場から、他の方法として、当該労働者の銀行に対する損害賠償責任の有無を検討したにとどまる。
- (40) BGH v. 7. 10. 1969, AP Nr.51 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers. この事件も、前掲注39) 判決と同様、法律顧問の損害賠償責任自体が直接問題となつたものではなく、公証人に対する損害賠償請求事案において、原告が損害賠償を得ることに係る他の方法として、法律顧問の損害賠償責任の有無が検討されている。
- (41) Martens, Das Arbeitsrecht der leitenden Angestellten, 1982, S.114.
- (42) Hanau, Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Haftung im Arbeitsverhältnis, in: Deutsch/Klingmüller/Kullmann, Festschrift für Erich Steffen zum 65. Geburtstag am 28. Mai 1995, 1995, S.180.
- (43) BGH v. 14. 2. 1985, DB 1985, S.1173.
- (44) BGH v. 7. 10. 1969, AP Nr.51 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (45) Waltermann, Risikoabweisung nach den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung, RdA 2005, S.100.
- (46) BAG v. 11. 11. 1976, AP Nr.80 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (47) BGH v. 25. 2. 1969, VersR 1969, S.474; BGH v. 7. 10. 1969, AP Nr.51 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (48) 細谷・前掲注7) 四七頁。ただし、その後も連邦通常裁判所はその立場をしばらく維持して来たことについては前述のとおりである。
- (49) v. 25. 8. 1969, BGBl. S. 1317.
- (50) 拙稿「管理職労働者と解雇規制——ドイツ解雇法制を手掛かりとして——(2)」法学論叢一八八巻一号(二〇二〇年)八〇頁以下参照。
- (51) BAG v. 27. 9. 1994, AP Nr.103 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (52) Otto, a. a. O. (Anm.26), §7, Rn. 1.

- (33) BGH v. 25. 6. 2001, DB 2001, S.1770.
- (34) Bröckner, Nebenpflichten und Haftung von Arbeitnehmern in Führungspositionen, 2012, S.216; Fritz, Haftungsbegrenzung bei Führungskräften, NZA 2017, S.675.
- (35) LAG-Niedersachsen v. 7. 7. 2003, LAGE §611 BGB Arbeitnehmerhaftung Nr.28; LAG Rheinland-Pfalz v. 14. 8. 2013 8-Sa 136/13, juris.
- (36) Entzeroth, Der leitende Angestellte im Individualarbeitsrecht, 2010, S.219.
- (37) BAG v. 25. 10. 2007, AP Nr.6 zu §611 BGB Mobbing.
- (38) LAG Hamm v. 6. 3. 2006-16 Sa 76/05, juris.
- (39) BAG v. 11. 11. 1976, AP Nr.80 zu §611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (40) Fritz, a. a. O., (Anm.54), S. 675.
- (41) Bieder, Einschränkungen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung für leitende Angestellte, DB 2008, S.638. なお、労働者に対する損害賠償請求をされた場合、当該労働者は、使用者に対して労働契約当事者間での損害分配の範囲で、第三者の賠償請求から免責をなすことを請求する権利（Freistellungsanspruch）を有する（細谷・前掲注一）一九頁）。
- (42) Bröckner, a. a. O., (Anm. 54), S.217; Pander, in: Kelber/Zeißig/Birkenfeld, Rechtshandbuch Führungskräfte, 2016, S. 277; Fritz, a. a. O., (Anm. 54), S.675. なお、Fritz, in: Krause, Geklärt und ungeklärte Probleme der Arbeitnehmerhaftung, NZA 2003, S. 581 45、連邦通商裁判所（2001）年判決を理由として、管理職員に責任制限法が適用されるべきを疑うべきでない。
- (43) BGH v. 25. 6. 2001, DB 2001, S.1770.
- (44) Krause, a. a. O., (Anm. 62), S. 581f; Waltermann, a. a. O., (Anm. 45), S.100; Jousen, Der persönliche Anwendungsbereich der Arbeitnehmerhaftung, RdA 2006, S.131f; Reichold, in: Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Bd.1, 3. Aufl., 2009, §51, Rn.64; Entzeroth, a. a. O., (Anm.56), S. 223f; Otto, a. a. O., (Anm. 26), §7, Rn. 1; Fischinger, Haftungsbeschränkung im Bürgerlichen Recht, 2015, S.570ff.

- (95) Waltermann, a. a. O. (Ann. 45), S. 100; auch Hanau, a. a. O. (Ann. 42), S. 180.
- (96) Fischinger, a. a. O. (Ann. 64), S. 571.
- (97) Jousen, a. a. O. (Ann. 64), S. 132f; auch Fischinger, a. a. O. (Ann. 64), S. 570f.
- (98) Jousen, a. a. O. (Ann. 64), S. 132.
- (99) Sandmann, Die Haftung von Arbeitnehmern, Geschäftsführern und leitenden Angestellten, 2001, S. 555f.
- (70) Jousen, a. a. O. (Ann. 64), S. 133; auch Reichold, a. a. O. (Ann. 64), § 51, Rn. 64; Fischinger, a. a. O. (Ann. 64), S. 571.
- (71) Melot de Beauegard/Baur: Die Haftung des leitenden Angestellten, DB 2016, S. 1756.
- (72) Fischinger, a. a. O. (Ann. 64), S. 571.
- (73) Krause, a. a. O. (Ann. 62), S. 582; Waltermann, a. a. O. (Ann. 45), S. 100; Jousen, a. a. O. (Ann. 64), S. 133; Reichold, a. a. O. (Ann. 64), § 51, Rn. 64; Otto, a. a. O. (Ann. 26), § 7, Rn. 1.
- (74) Kaiser, Leitende Angestellte, AR-Blatt SD 70. 2, 1996, Rn. 213ff.
- (75) Kaiser, a. a. O. (Ann. 74), Rn. 214.
- (76) 各々, Koller: Anmerkung zu BAG Beschluß v. 27. 9. 1994, SAE 1996, S. 6, 責任制限法理の管理職員への適用を肯定する立場から、一九九四年大法院決定が責任制限法理の根拠として「事業の組織化に関する責任」を挙げた点につき、責任制限法理の適用を下級職員等に限定するような印象を与え、当該大法院決定を批判する。
- (77) Kaiser, a. a. O. (Ann. 74), Rn. 218.
- (78) Kaiser, a. a. O. (Ann. 74), Rn. 220.
- (79) LAG Niedersachsen v. 7. 7. 2003, LAGe § 611 BGB Arbeitnehmerhaftung Nr. 28.
- (80) なお、細谷・前掲注7) 八三頁は、本判決につき、「経営リスタの帰責に重心が置かれており、労働者の社会的保護の観点は必ずしも十分に考慮されていなかったように思われる」と評する。
- (81) Entzeroh, a. a. O. (Ann. 56), S. 218.
- (82) Vgl. Pander, a. a. O. (Ann. 62), S. 279.

- (101) Martens, a. a. O. (Anm. 41), S. 119.
- (102) Pander, a. a. O. (Anm. 62), S. 279ff. *「これに反して Birkle/Fecker, a. a. O. (Anm. 94), S. 593 ff. のような体系的に根拠づけられない努力は不要とする。」*
- (103) Sandmann, a. a. O. (Anm. 69), S. 552ff.
- (104) Sandmann, a. a. O. (Anm. 69), S. 560ff.
- (105) BAG v. 17. 9. 1998, AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mankohaftung; BAG v. 5. 2. 2004, AP Nr. 126 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.
- (106) Sandmann, a. a. O. (Anm. 69), S. 560.
- (107) Pander, a. a. O. (Anm. 62), S. 283.

※本研究はJSPS科研費(21K13109)による成果の一部である。