LEGAL EIGHT REPORT

先手の法務 — 経営者のための3分予防法務

3分で読めてタメになる!

今月のリスク業種

少人数で専門業務を回す全業種(海運・建設・製造・IT等)

力量不足のまま昇格した社員・自己申告の勤務表・時間外のメール/LINE対応

危険度 高

3秒チェック

1つでも当てはまる社長は、この事例を読んでください

- □ 労働時間の管理を、本人が書く勤務表(自己申告)に任せている
- □ 帰宅後や休日も、社員に業務用携帯やメール・LINEの確認をさせている
- □ 上司が部下をメールやチャットでどう叱責しているか、把握していない

3つすべてが揃う現場は、本件と同じ構造で会社責任が問われ得ます

CASE OF THE MONTH

66,121,603円の支払命令

従業員19名の会社に、社員の過労自殺の賠償責任(福岡地裁 令和7年3月19日判決)

事件のあらまし

従業員19名の船舶管理会社で、昇格2年目の30歳社員が、不慣れな英語業務と仕様書作成の遅れを抱えて残業が急増。上司からは「手抜きにも程があります」「ナマケモノの態度を改めなければ…」等のメールが複数回届き、帰宅後や休日も業務用携帯での対応を求められていた。社員はうつ病を発症して自死し、裁判所は会社と上司個人に**合計約6,612万円**の賠償を命じた。

出典: 福岡地裁 令和7年3月19日判決(判例タイムズ1544号222頁)※控訴後に和解

裁判所が見たもの

裁判所が問題にしたのは、「本人の弱さ」ではなく「会社の放置」でした

✕ **自己申告任せの時間管理**
労働時間の把握を本人が記入する勤務表だけに委ね、PCログや入退室記録等の客観的な記録で実労働時間を把握しようとしなかった点を問題視した。

✕ **「早く帰れ」止まりの対応**
業務の遅れと残業の増加を上司が認識しながら、声かけにとどまり、業務量の調整や支援など具体的な負担軽減策を講じなかったことを問題視した。

✕ **人格を貶める叱責メール**
「ナマケモノ」等のメールを、業務上の必要性がなく社会的相当性を欠く不適切な表現と判断し、会社に加えて上司個人の賠償責任も肯定した。

経営者がハマる「3つの落とし穴」

01 「本人が書いた勤務表」で安心してしまう
自己申告の残業時間が実態より少なくても、裁判所はPCログや入退室記録から本当の労働時間を認定する。会社が実態を把握していなかったこと自体が、義務違反の根拠になる。

02 「指導のつもり」のメールが、動かぬ証拠になる
上司が送った叱責メールは、そのまま裁判の証拠として残る。指導のつもりの一文が「業務上の必要性を欠く不適切な表現」と判断され、会社と上司個人の責任を基礎づける。

03 「本人の生活の乱れ」という反論は通らない
睡眠不足などの生活習慣や本人の心の弱さを理由に賠償額を減らすべきだという会社側の主張は、本件では認められなかった。本人の性格や生活も「通常想定される範囲」とされ、減額されなかった。

今月の先手の一手

社員を追い込む前に、まずこの3つを点検

少人数の会社ほど、一人にかかる過重な負荷が見えなくなります

STEP 01
社員の労働時間をPCログ等の客観記録で**リスト化**する

STEP 02
昇格後も不慣れな業務を抱える社員の負荷を**洗い出す**

STEP 03
時間外の連絡ルールと指導メールの点検を**仕組み化**する

顧問弁護士が事前に点検するポイント

- 労働時間管理の方法(自己申告と客観記録のズレ)の点検
- 時間外・休日のメール、LINE対応ルールの整備
- 管理職の指導方法とハラスメント防止体制の見直し
- メンタル不調のサインを拾う初動対応フローの整備

LEGAL EIGHT通信
無料メール登録

30分・無料・オンライン可

30分の法務健診で御社の労務管理を点検します

中澤 剛 弁護士 淡青税務法律事務所

「勤務表は本人任せ」「休日もつい連絡してしまう」——うちも当てはまるかもと思った社長へ。**お気軽にご相談ください。▶ lightbluelawoffice.com/kenshin.html**

淡青税務法律事務所 | **注力分野** AI法務 / 労務 / 契約 / 債権回収 / 相続 / 事業承継 / 不動産
TEL 03-5210-5861 / g_nakazawa@tanseilawoffice.com