

岩田合同法律事務所 ニュースレター
2025 年 3 月

人事労務



海外子会社社員の 事故と会社責任について

弁護士 [豊岡 啓人](#)

今月は、海外子会社の社員が起こした事故に関して日本の親会社が負う責任について、裁判例を踏まえて解説します。

- ✓ 海外子会社の社員の不法行為について、日本の親会社と同社員との間に雇用契約が無かったとしても、日本の親会社が同社員に対して指揮命令を行っていると認められる場合は、例外的に、親会社に同社員についての使用者責任が認められることがあります。
- ✓ 使用者責任の免責は認められる可能性が低く、リスクとして軽視できません。特に人員の少ない海外プロジェクトでは、親会社社員が親会社を代表して海外子会社社員等に指示を行うこともあるため、子会社社員の行為が親会社の事業の執行につき行われたものとして親会社に使用者責任が認められる場合に該当しないか、十分留意する必要があります。

1. はじめに

民法 715 条では、「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。」として、労働者が事業の執行につき第三者に損害を与えたときは会社も使用者責任として当該損害の賠償義務を負う旨が規定されています。このうち、「他人を使用する者」については、通常は雇用契約関係を指すものの、被用者を用いて活動領域を拡大して経済的利益を得るのであれば損害についても負担すべきとする報償責任の視点、また被用者の使用により生じた危険に関しては危険支配者として責任を負うべきとする危険負担の視点から、裁判例上、雇用契約関係に限らず直接間接の指揮監督関係があれば使用者責任は肯定されており、例えば発注者が下請先従業員に具体的指示を行って

いた場合の当該従業員の不法行為について発注者に使用者責任が認められる場合があります。

2. 近時の裁判例（伊藤忠商事・シーアイマテックス事件 東京高裁令 5.1.25 判決 労判 1300.29）

掲題の裁判例は、前記 1 のように、直接の雇用契約関係にない者が起こした交通事故に関して運転者の不法行為に関する使用者責任の有無が問題となった事案です。実際の事案は相当に複雑で、具体的には以下のとおりです。

(1) 関係者等

本件は、マレーシアにおいて、日本本社の現地孫会社の従業員 A が運転する車で事故を起こし、日本本社社員の B の指示で当該車両に同乗していたグループ会社社員 X が重大な後遺障害を負ったという事案です。

Y1 社の肥料ビジネスの主管課課長であった B は、マレーシアで特殊肥料工場の建設を計画する C 社の F 部長との間で、Z 社（マレーシア最大級の肥料製造販売会社で Y1 社が出資していた。）を活用した共同事業の立上げ（以下「本件プロジェクト」）につき意見交換をし、その後、在籍出向の形で Z 社の常務取締役役に就任しました。

被害を受けた同乗者 X は、Y1 社の上海子会社での勤務の後、Y1 社のグループ会社である Y2 社に入社すると同時に Y1 社に出向しました。Y1 社ではアジア圏肥料ビジネスは同社の東京本社が主たる当事者となって一元管理する方針を採用していたため、上海子会社所属時から、X は肥料取引の状況等を B に報告して指示を仰ぐ等していました。なお、X は日本に居住していました。

運転者 A は、Y1 社のマレーシアの孫会社である Y3 社の従業員でした。

(2) 事故経緯

本件プロジェクトの一環として、Y1 社は、C 社の F 部長等と Z 社の倉庫施設やマレーシアの工場の視察を計画し、Y1 社側の参加者は B、X、A とされました。B は工場視察のため 2 台の運転手付き乗用車を手配したものの、視察メンバーが乗り切らなかったため、X だけ自宅から直行していた A の自家用車に乗ることとなりました。この道中で、A は過失により交通事故を起こし死亡、同乗者の X にも障害等級 1 級の後遺症が残りました。

(3) 使用者責任の判断

掲題の裁判例で X が使用者責任に基づき損害の賠償を求めたのは Y1 社本体でした。A の雇用主である Y3 社と異なり、Y1 社は A と雇用契約関係にないため、民法 715 条の使用者責任を追及することは難しいようにも思われます。

しかし、高裁は、①本件プロジェクトが Y1 社と C 社の共同事業として進められていたこと、②本件プロジェクトは従前から B が C 社の F 部長と進めていたこと、③本件視察に Y1 社の社員は同行せず、X や A が役職者でなく業務も補助的であって、B が Y1 社側の企画立案・行程統括の役割を担っていたと認められること等を指摘し、Y1 社としても B に実質的に

Y1 社を代表させ、同社の意向を実現すべく本件視察の対応に当たることを求めていると評価しました。

また、高裁は、④Xに対するAの自家用車への乗車打診もBとXの実質的な上司部下関係に基づき行われたこと、⑤運転者であるAはY1社の孫会社社員で、同乗していたXはY1社に出向中の社員であるという立場にも鑑みれば、Aの運転行為は本件視察に関しY1社の立場を代表するBの指示を受けてY1社のために行った側面が強いと評価しました。

以上から、高裁は、Aの運転行為は実質的にY1社の立場を代表するBの指示に基づき、Y1社の事業の執行について行われたもので、Aの不法行為につきY1社は使用者責任を負うと結論づけました。

なお、Y2社に関しては、本件視察に具体的に関与していなかったという理由で、使用者責任は否定されました。

3. 実務上の留意点

前記1で触れた使用者責任について、民法715条但書は、使用者が相当の注意をした、あるいは相当の注意をしても損害が発生した場合は使用者責任を免責する旨を定めています。しかし、裁判実務上当該免責が認められる事案は非常に限定的です

前記2のとおり、高裁は細かな事実認定の積み重ねを行った上で直接雇用関係のないAの不法行為についてY1社の使用者責任を肯定していることから、当該結論は事例判断であって、孫会社社員であればいつでも使用者責任が成立するというわけではありません。しかし、成立すれば賠償責任が認められる可能性がきわめて高いことに鑑みれば、使用者責任のリスクは軽視できません。実際、本件でXは安全配慮義務違反を理由にY2社やY1社に賠償を請求し、いずれも否定されていますが、それでもY1社の使用者責任の免責は認められていません。

特に、人員の少ない海外プロジェクト等では主導的な立場の社員が現地子会社等の社員を率いて（すなわち親会社を代表する立場で各所に指示を行い）対応を行っている実態もあると思われます。本件のように、本社親会社が子会社・孫会社の業務を一元管理するものとされ、実際に親会社社員が現地業務の手配やスケジュールリングを担当し、当該手配・スケジュールに従って子会社・孫会社社員が動いており、そのような中で事故が発生したというようなケース等では、前記2の裁判例の射程が及ぶ可能性も相当程度あると考えられ、使用者責任成立のリスクに留意する必要があります。

4. 補足（準拠法の問題）

前記2の裁判例は、そもそも事故が起きたマレーシアの法律が準拠法となるのか、それと

も日本法になるのかが問題となります。この点、地裁判決（東京地裁令 2.2.25 判決 労判 1242-91）は X の雇用契約の準拠法は日本法であるが使用者責任は法の適用に関する通則法 17 条（不法行為は加害行為の結果が発生した地の法による）に従いマレーシア法が準拠法になるとしました。一方、高裁は同法 20 条（当事者が法を同じくする地に常居所を有していた等の事情に照らし、より密接な関係がある地があれば、同地の法を適用する）の当事者に使用者責任の使用者も含むとした上で、Y1 社も X も日本に所在・居住することをその他の事情として考慮し、日本がより密接な関係のある地であるとし、使用者責任についても日本法を適用しました。前記 2 の判示も、日本法の適用があることを前提に展開されています。

【執筆者】



[豊岡 啓人](#)（弁護士）

E-mail: <mailto:hiroto.toyooka@iwatagodo.com>

東京大学法科大学院修了、2017 年弁護士登録
経営法曹会議会員。労働を専門に取り扱う使用者側事務所に入所後、現事務所に所属。
日常的法律・労務相談のほか、労災、労働審判・訴訟、労務デューデリジェンス、行政対応、海外企業の労務、データプロテクションの関係では在職中・退職後の秘密保持・競業避止対策等も含め、人事労務全般に対応する。

岩田合同法律事務所

1902 年（明治 35 年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。日本人弁護士約 100 名が所属するほか、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国弁護士経験を有する米国人コンサルタント等も所属し、特別顧問として、元金融庁長官中島淳一氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目 4 番 1 号 丸の内ビルディング 15 階
岩田合同法律事務所 広報： newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。