

中小企業の

会社役員賠償責任保険と 雇用慣行賠償責任保険の 締結・見直しのポイント

様々な法的リスクに晒されている中小企業の役員は、リスク軽減策として各種損害保険を締結し、安心して経営に取り組むことができる環境を整えることが考えられます。そこで、会社役員賠償責任保険等を検討する際のポイントについて解説します。

湊法律事務所
弁護士

沖 陽 介



中小企業の役員の 法的リスク

中小企業の役員はどのような法的リスクを負っているのでしょうか。事例と共に確認します。

(1) 会社に対する責任

① 株主代表訴訟

株主代表訴訟とは、株主が会社のために、取締役等に対する会社の権利を行使して提起する訴訟です（会社法847条1項）。

本来、取締役等の責任は会社自身を追及すべきですが、取締役間の馴れ合いからその責任追及が行

なれない場合に、会社になわつて株主が損害賠償請求することを目的とします。

株主代表訴訟は、大手上場企業で提起されるイメージが強いですが、実際は中小の非上場企業、特に同族会社で提起されるケースが多いといわれています。

同族会社では、株主である親族間に争いがある場合、少数株主が争うための1つの手段として、株主代表訴訟が選択される傾向があります。

【事例1】

ある銀行の事業で、巨額損失が発生し、株主が当時の取締役らに対して損失額等約1550億円の

損害賠償を求めて、株主代表訴訟を提起しました。この事案において、裁判所は一部の取締役に対して約567億円の損害賠償を認めました。

② 会社訴訟

役員は、その任務を怠ったとき、会社に対して損害賠償責任を負います（会社法423条1項）。

【事例2】

業務委託先の経営が芳しくないことを知った会社の代表取締役が、業務委託先に支払った業務委託料が無駄になることを避けるため、会社から業務委託先に対して融資を行なったものの、業務委託先が破産しました。

(2) 第三者に対する責任

会社が融資の判断には任務懈怠があったとして、その代表取締役に対して損害賠償請求しました。この事案において、裁判所は、業務委託先が事業を縮小して清算に入るかのような観があることに疑問を抱くべきであったとして、約1800万円の損害賠償を認めました。

役員は、その職務を行なうについて悪意または重大な過失があったときは、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負います（会社法429条1項、民法709条）。

① 従業員に対する責任

【事例3】

従業員が長時間労働を原因とする急性心不全により死亡したとして、その両親が会社および取締役らに対して損害賠償請求しました。この事案において、裁判所は会社が従業員の労働管理を怠ったことを厳しく非難し、約7800万円の損害賠償を認めました。

【事例4】

上司から罵声を浴びせられたり、暴力を振るわれたりしていた従業員が会社および上司らに対して慰謝料300万円を請求しました。この事案において、裁判所は会社および上司らに対して精神的苦痛に対する慰謝料として270万円の損害賠償を認めました。

【事例5】

整理解雇された従業員が会社の代表取締役らに対して違法に解雇されたなどと主張して損害賠償を請求しました。この事案において、裁判所は、代表取締役らが行った整理解雇は必要な要件を欠いて違法であるとして、約140万円の損害賠償を認めました。

② 取引先に対する責任

【事例6】

特許権者の特許を無断で使用し

て製品を製造し、販売していたとして、特許権者が会社およびその代表取締役および取締役に対して損害賠償請求しました。この事案において、裁判所は約1億円の損害賠償を認めました。

保険の種類と メリット

リスクを軽減するための保険としては、主に会社役員賠償責任保険 (Directors' and Officers Liability Insurance) と雇用慣行賠償責任保険 (Employment Practice Liability Insurance) の2つが挙げられます。

(1) 会社役員賠償責任保険 (D&O保険)

① 保険の概要

会社役員賠償責任保険（以下、「D&O保険」といいます）は、保険契約者である会社と保険者である保険会社が契約することで、被保険者とする役員の職務遂行に起因して被保険者に対して損害賠償請求がなされた場合に、支払限度額を上限に、被保険者が被る損害を補償する保険です。

和解金、争訟費用、調査委員会

の費用なども補償されます。

たとえば、取締役は会社に対して善管注意義務および忠実義務を負っており、**図表1**に挙げるビジネスに関わる法律や業界ごとの業法に違反する経営判断をした場合には、会社に対する善管注意義務違反および忠実義務違反に基づく損害賠償責任を問われます。

従業員や取引先から役員個人が損害賠償責任を問われることもあります。D&O保険は、このような法的リスクへの対策となる保険です。

図表1 経営判断において遵守が求められる主な法律

ビジネスに関わる法律	業界ごとの業法
会社法	食品衛生法
不正競争防止法	電気通信事業法
景品表示法	旅館業法
労働基準法	建設業法
特許法	貨物自動車運送事業法
製造物責任法	貸金業法
消費者契約法 など	宅地建物取引業法 など

前述した事例1、2、3および6はD&O保険の対象となり得る事例です。

なお、保険会社によってはD&O保険の補償対象や補償内容などの契約条件が異なる場合があります。締結時には各保険会社の保険内容を確認してください。

② 必要性

D&O保険は上場企業の約8割が加入しているといわれています。中小企業の役員にも上場企業の役員と同様の法的リスクがあるので、会社の規模を問わずリスク軽減策として効果的な保険です。

会社の役員が会社に損害を与えた場合に、損害賠償責任の一部を免除する「責任限定契約」（会社法427条）を締結していればD&O保険は不要かというところ、そうではありません。

まず、責任限定契約を結ぶことができる役員は、業務執行取締役等を除く取締役、会計参与、監査役または会計監査人に限られています。

また、訴訟の判決または和解により認められた損害賠償金が高額な場合は、たとえその一部が免除されたとしても残る損害賠償金はおお高額である可能性があります、こ

れをD&O保険で補償することは効果があるといえます。

また、争訟費用や調査費用などは責任限定契約では補償されませんし、従業員や取引先などの第三者に対する損害賠償責任にも適用されません。

(2) 雇用慣行賠償責任保険 (EPL保険)

① 保険の概要

雇用慣行賠償責任保険（以下、「EPL保険」といいます）は、保険契約者である会社と保険者である保険会社が契約することで、被保険者とする会社および役員の雇用慣行に起因して被保険者に対して損害賠償請求がなされた場合に、支払限度額を上限に、被保険者が被る損害を補償する保険です。争訟費用や調査費用なども補償されます。

保険会社によっては、D&O保険の特約として提供されている例もあります。

ただし、D&O保険は、本来、役員個人を補償するものであり、EPL保険の会社補償で限度額を消費してしまつと、役員個人の補償を受けられなくなるおそれがあります。

補償対象となる雇用慣行は、雇用上の差別（人種、性別、既婚、未婚、宗教、年齢、身体障害など）、各種ハラスメントおよび不当解雇です。

前述の事例4および5はEPL保険の対象となり得る事例です。

不当解雇の場合は、故意免責（被保険者の故意または重過失による法令違反に起因する損害賠償請求などについては、保険会社の保険金支払義務を免責すること）との関係がどうなるのか疑問が浮かびます。

しかし、傷害致死事件の加害者（被保険者）について、免責条項は傷害の故意に基づく行為により被害者を死亡させたことによる損害賠償責任を被保険者が負担した場合^{*1}には適用されないと判断した場合^{*1}には適用されないと、解雇自体が故意行為であるからといって故意免責が適用されることはないと考えられます。

実際に、解雇が無効になった場合の賃金のバックペイ相当額の保険金が支払われているようです。繰り返しになりますが、保険会社によってはEPL保険の補償対象や補償内容などが異なる場合があります。締結時には各保険会社

の保険内容を確認してください。

② 必要性

厚生労働省の雇用環境・均等局^{*2}によれば、個別労働紛争解決制度の総合労働相談件数は、2023年度に121万件を超えて高止まりしており、助言・指導の申出件数およびあつせんの申請件数は増加傾向にあります。

また、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づくパワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務化されたことなどに伴い、パワハラに関する相談件数も増えています。

さらに、雇用形態の多様化やグローバル化が進み、従業員の意識が変化することにより、会社を取り巻く雇用慣行上の問題が発生するリスクは高まります。

このような社会状況においてEPL保険の必要性は高まっているといえるでしょう。

(3) D&O保険およびEPL保険を締結するメリット

D&O保険およびEPL保険を締結することにより、実際に役員が損害賠償を請求される事態になったとしても当該役員の資産を保

護することができます。

また、このようなリスク軽減策を導入することで、社外役員の招致も行ないやすくなるでしょう。

さらに、D&O保険の補償対象となる事例には、経営判断を誤ったことにより会社や第三者に損害が生じるものが想定されます。

そのため、D&O保険を締結することにより、役員が経営判断を誤ることに過剰に慎重になることを防止し、安心して経営に取り組める環境を整えられます。

逆に、役員が故意に過ちを犯した場合には保険金は支払われず、過失であっても保険金に上限額があることから、モラルリスクを防ぐ仕組みにもなっています。

D&O保険とEPL保険の概要は図表2のとおりです。

検討のポイント

(1) D&O保険

D&O保険の内容は、契約者と保険会社の協議によって基本的には自由に定めることができます。

そのため、様々な特約等により補償が拡大されており、各契約者

※1 最高裁判所平成5年3月30日判決民集47巻4号3262頁

※2 厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します」令和6年7月12日

が締結するD&O保険ごとに内容が異なります。

そこで、経済産業省は、D&O保険の検討に際して実務上確認すべきポイントを紹介しています。

【実務上の検討ポイント】

① 支払限度額の追加
支払限度額が被保険者全員で共

図表2 D&O保険とEPL保険の概要

	D&O保険	EPL保険
契約者	会社	会社
被保険者	役員	会社、役員
保険金受取人	役員	会社、役員
補償対象	役員の職務遂行に起因して当該役員に対してなされる損害賠償請求	雇用慣行（雇用上の差別、各種ハラスメントおよび不当解雇）上の争訟
補償内容	損害賠償金、和解金、争訟費用、調査委員会の費用	損害賠償金、和解金、争訟費用
メリット	・ 役員の資産保護 ・ 社外役員の招致 ・ 安心して経営に取り組める環境の整備	・ 役員の資産保護 ・ 社外役員の招致

※3 経済産業省（コーポレート・ガバナンス・システムの在り方に関する研究会）平成27年7月24日「コーポレート・ガバナンスの実践～企業価値向上に向けたインセンティブと改革～」の別紙2

通であることから、一部の被保険者に対して保険による補償が行なわれた場合、他の被保険者が十分な補償を受けられないおそれがあります。

そこで、一定の被保険者については、個別の支払限度額を追加することが考えられます。

② 告知と免責事由の分離

保険契約時の告知に関して、一部の被保険者の告知義務違反により、他の被保険者も保険による保護を受けられなくなるおそれがあります。また、免責事由に関しても、一部の被保険者との関係で免責とされている場合、他の被保険者との関係でも免責となり、保険による保護が受けられないおそれがあります。

そこで、告知や免責事由について、一部の被保険者の告知や免責事由該当性が他の被保険者に影響しない旨を定めることが考えられます。

③ 争訟費用の前払い規定

紛争の解決等により争訟費用の金額が確定してからはじめて保険金を請求できる定めがある場合、事前に争訟費用（弁護士の手金など）相当額の保険金を受け取れず、十分な防御活動ができないお

それがあります。

そこで、争訟費用の金額の確定を待たずに、保険会社が争訟費用をその都度支払う旨を定めることが考えられます。

④ 会社が損害賠償請求した場合の補償

会社が役員に対して損害賠償請求した場合は、免責となっている場合があります。

そこで、会社が損害賠償請求をした場合を免責事由から除外しておくことが考えられます。

⑤ 保険契約終了後の補償の継続

保険期間中に生じた原因に基づく損害賠償請求を保険期間終了後に受けた場合、既存の保険契約の更新や新たな保険契約を締結しなければ、保険による補償が得られなくなるおそれがあります。

そこで、保険契約を締結する時点で、会社と保険会社との間で、当該保険契約が継続されない日から起算して一定期間（延長報告期間）内の損害賠償請求は、保険の対象とすることができる旨を定めることが考えられます。

⑥ 退任役員の補償

退任した役員は、保険による保護が受けられなくなるおそれがあります。

そこで、退任した役員については、退任後一定期間内の損害賠償請求を保険の対象とする旨を定めることが考えられます。

⑦ 組織再編に伴う補償の継続

自社の保険で補償している子会社を譲渡した場合、譲渡前の行為に起因する損害賠償請求は、新たに親会社となる会社の保険契約では補償されないおそれがあります。また、自社が他社の子会社となった場合において、子会社となった時点より前の行為に起因する損害賠償請求は、新たに親会社となる会社の保険契約では補償されないおそれがあります。

そこで、新たな親会社の保険契約において、自社の子会社となる前の行為も補償の対象とすることが考えられます。

(2) EPL保険

前述した実務上の検討ポイントのうち、④を除くすべての検討ポイントはEPL保険にも当てはまります。また、前述した故意免責との関係や、不当解雇の場合に従業員から請求される未払い賃金や慰謝料が損害金として補償されるかなどについても確認しておくことが考えられます。



おき ようすけ 主な取扱分野は、企業法務（会社法、株主総会・取締役会に関するアドバイス、契約等）、労働事件、個人情報に関する案件、不正競争防止法の営業秘密に関する案件等。著書に「勝利する企業法務」（共著）ほか。