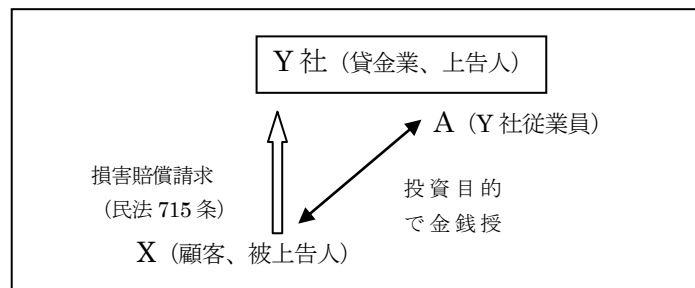


2010年11月18日
出澤総合法律事務所テーマ：貸金業の従業員が顧客から金員を詐取した行為の職務行為該当性

貸金業を営む会社の従業員が、貸金の原資の調達である旨顧客を欺罔し金員を詐取した行為につき、「業務の執行について」（民法715条1項）というためには、当該欺罔行為が使用者の事業の範囲に属するだけでなく、これが客観的、外形的にみて、被用者が担当する職務の範囲に属するものでなければならないと判示した最高裁の判決を紹介いたします（H22.3.30判決 最高裁 HP）。

（事実関係）



- H16.3 : Yの従業員Aは、Yから横領した金員の穴埋めに充てる意図を費して、Xに対し、余裕資金があればYに運用させてほしいと申し向けた（以下「本件欺罔行為」という。）。
- H16.3.31 : Xは、これに応じて、8回にわたり合計3100万円をAに交付した。
- ~H18.3.10 Aは、Xから上記金員を受領する都度、自分で作成した預り証8通をXに交付していた。上記預り証のうち7通には、当時のYの商号及び代表取締役の氏名が印字されていたが、会社印等は押捺されておらず、うち1通には、Yの商号及び代表取締役の氏名の記載すらなかった。各預り証には、Aが個人名を自署・押印しており、中にはAの母の氏名及び連絡先が併記されたものもあった。

そこでXは、Aの欺罔行為はYの事業の執行についてされたものであると主張して、Yに対し、民法715条に基づいて損害賠償請求訴訟を提起した。

（判 断）

原審は、「Yは貸金業を営んでいるから、貸金の原資を調達することは客観的、外形的にみてYの被用者の職務に含まれる。……交付された金額が3000万円を超えるものであったことに照らせば、XとAとの間の金員の授受は、単なる個人的な取引ではなく、Yの被用者の職務である資金調達としての外形を備えていたというべきである」とし、Yの使用責任を認めた。

これに対し、最高裁は、「Yは貸金業を営む株式会社であって、Aを含む複数の被用者にその職務を分掌させていたことが明らかであるから、本件欺罔行為がYの事業の執行についてされたものであるというためには、貸金の原資の調達が使用者であるYの事業の範囲に属するというだけでなく、これが客観的、外形的にみて、被用者であるAが担当する職務の範囲に属するものでなければならな

い。」と判示し、貸金の原資を調達することがYの事業の範囲に属するというのみから直ちに、これがYの被用者の職務の範囲に属するとして、本件欺罔行為がYの事業の執行についてされた行為に該当すると判断することはできないとした。その上で、「Xは、Aが担当する職務の内容、Yの資金調達に関するAの職務権限、当該職務と本件欺罔行為との関連性等に関し、何ら主張立証をしていないのであって、貸金の原資の調達が客観的、外形的にみてAの担当する職務の範囲に属するとみる余地はない。」とし、Xの請求を棄却した。

(解説)

現代社会において、企業の経済活動は多岐にわたっており、被用者の職務は細分化、分掌されています。そのため、使用者の事業の範囲に属する行為であっても、必ずしも被用者の職務の範囲に含まれるものではありません。使用者が、直接の加害者でないにもかかわらず、使用者責任（民法715条）を負担する根拠は、他人を使用して活動領域を広げ、利益を享受している者は、その事業に関連して当該他人が第三者に加えた損害についても責任を負うべきであるという報償責任にあると解されていますので、被用者の職務に含まれず、使用者が利益を享受していない行為についてまで、使用者に責任を負担させるのは、妥当とはいえません。

そこで、「事業の執行につき（事業執行性）」の要件を満たすためには、当該行為が、①使用者の事業の範囲に属し、かつ、②被用者の職務の範囲に属していることが必要であるとするのが通説的な立場であり、過去の裁判例もこれを前提として事業執行性を判断しているものと解されています。

本判決は、かかる通説及び裁判例の見解を正面から認めたものとして先例的意義を有するものです。

なお、判例上、被用者の職務の範囲には、「被用者の職務執行行為そのものには属しないが、その行為の外形から観察して、あたかも被用者の職務の範囲内の行為に属するものとみられる場合をも包含するものと解すべき」とされており（最判S 40.11.30民集19巻8号2049頁）、客観的にみて職務執行の外形がある場合には、被用者に権限逸脱や権限濫用があったとしても、これによって直ちに事業執行性が否定されるものではありません（いわゆる外形理論）。具体的には、被用者の職務権限と加害行為の内容及び手段とを比較して、両者の関連性、被用者が使用者の名で権限外にこれを行うことが客観的に容易である状態におかれているかを考慮して、被用者の職務の範囲に属するかどうかを実質的に判断することになります。

したがって、使用者としては、被用者の職務の範囲をあらかじめ明確に定め、被用者の行為が職務権限の範囲内かどうかを客観的、外形的に判別できるようにするとともに、行為の外形から職務の範囲内の行為に属するものとみられないように注意する必要があります。たとえば、(ア) 被用者に不必要な権限を与えない、(イ) 被用者が職務権限を超える肩書きを使用することを明示または黙示に承諾しない、(ウ) 被用者が会社の記名印を自由に使用することができないように記名印の管理を徹底する等の対策を徹底しておく必要があるといえます。

以上