

新民法における管理職の責任規定

2014年3月

独立行政法人 日本貿易振興機構（ジェトロ）
ブダペスト事務所

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

目次

1. はじめに.....	1
2. 民法における管理職の定義.....	1
3. 労働法における管理職の雇用者の定義.....	1
4.1 民法における管理職に適用される規定	1
4.2 労働関係と無報酬の委任	2
4.3 労働関係の法解釈	3
5. 損害賠償の指標	3
6 責任免除の可能性.....	3

本報告書の利用についての注意・免責事項

本資料は、ジェトロ・ブダペスト事務所が独自に収集しました情報をベースに、Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLP より提供いただいた情報を参考にとりまとめ・更新しました。ご協力いただきました方々には厚く御礼申し上げます。内容は随時更新しておりますが、ご不明な点、誤字脱字等ありましたらご連絡いただきますようお願いいたします。なお、本資料はあくまでも参考資料です。ご利用の際は最新の情報を専門家に確認されることをお勧めします。

本資料に掲載されている情報利用の採否はお客様の判断によります。お客様が情報利用によって生じた結果について、万一、お客様が直接、間接に関わらず不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは一切責任を負いません。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人 日本貿易振興機構(ジェトロ)

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

E-mail: OBA@jetro.go.jp

ジェトロ・ブダペスト事務所

E-mail: HUB@jetro.go.jp

JETRO

新民法における管理職の責任規定

1. はじめに

2014年3月15日に民法2013年度第5法(以下「**新民法**」)が施行され、これまでの民法の規定が改定される。新民法では管理者に関する規定が新たに盛り込まれた。民法における管理者と、労働法2012年度第1法(以下「**労働法**」)における管理者とは責任範囲が異なるため、自分がどちらの法律に基づいた管理職と定義されるのか注意する必要がある。

2. 民法における管理職の定義

ハンガリーの民法における管理職とは、取締役、社長、監督委員会とマネジメント・ボードのメンバー、第一管理者をさす。しかし、日本からハンガリーに派遣された雇用者で労働許可を持たず第一管理者として働いている雇用者は民法における管理者とみなされるため、労働法で定義された管理職よりも大幅に責任範囲が広がることになる。

3. 労働法における管理職の雇用者の定義

労働法においては以下の条件を満たすことで、第一管理職の権利の一部または全権を委任された代理の管理者を管理職の雇用者とすることができる。管理職の雇用者は労働法で守られるため、その責任範囲に上限が定められる。

- 1) 際立った重要性または機密性の高い職種に就いていること。
- 2) 基本給は最低賃金の7倍(2014年では710,500フォリント)に達すること。

さらに上記2つの条件に加えて、雇用契約は、管理者に関する規定を適用することを双方が合意することによって定められる。つまり、使用者が職種を管理職と任命するだけでは十分ではない。管理職の雇用者とは、大きなグループの雇用者をまとめる人物を指しているため、企業の取締役である必要はない。

4.1 民法における管理職に適用される規定

第一管理者として民法における管理職となった管理者は、常に関連法規、定款ならびに会社の最高機関による決定を順守し、会社の利益のために業務を実施する義務が課せられる。管理者がそれらの義務に違反し、責任の問題を提起された場合は原則に沿ってその責任を負うことになる。偶発的に発生した損害、また契約違反と契約外で起った損害に対しては、新民法の規定により別々に取り扱われる。

A) 民法における管理職が会社に対する**契約違反によって引き起こした責任**は民法の責任規定に準拠する。新民法第6:142条では、契約違反によって契約の一方の当事者に損害を起こした場合、賠償しなければならないとしている。しかし、下記の状況を証明できる場合は責任が免除されるとしている。

- i. 契約違反が監督範囲外で発生した場合。
- ii. 契約締結時にあらかじめ予想できない状況から原因が発生した場合。
- iii. その状況を排除、または回避することができないと認められた場合。

監督範囲についての考え方は新民法に導入されているが、法律で明確な定義はされていない。しかし、法務大臣は次のような根拠を出している。

- ①洪水や火災などの自然災害
- ②契約違反した側から影響を与える外的状況がない場合（例：実施を妨害する国の措置、市場の変化、重大な故障など。）

しかし、実際の定義はこれからの判例に沿って確定されて行くことになる。

契約違反が監督範囲外で発生し、また契約締結をした時点であらかじめ予想できない状況から発生した場合、管理者は責任を免除されるとしている。しかし、予想は広範囲において行う必要がある。例えば、水運を使った輸送の契約で季節的に川の水位により輸送が不可能となるような場合、関連法の法解釈ではそれは予想しておくべきものとして責任の免除はされない。

その他の条件として、管理者から損害の原因となる状況を回避ならびに排除することが期待できない場合というものもあるが、期待についての明確な表現が規定されていないため、実際の判例によって確定されるのを待つ必要がある。

上記の他に、**免責**という法制度も存在する。会社の最高機関が、その取締役員の訴えにより、報告書の受理と同時に、前年度の管理業務の妥当性を解明し、免責を与える(新民法第 3:117 条 (1) 項)というものである。免責を受けた取締役員に対して後に損害賠償を求めることができるのは、免責を与える基となった事実およびデータが真実ではなかった場合、または不足している場合のみとなる。

B) 民法における管理職が第三者に対して起こした損害に対しての責任は、民法第 6:541 条により、法人の取締役員は当該法的関係に関連して第三者に起こした損害には法人と共に連帯責任を負う。こうした責任は、会社が契約上外で起った損害にも発生しうる。管理職の雇用者として契約した当事者には連帯的訴訟の可能性はない。

新民法では会社が法定相続人を置かずに終了し、債権者に清算できずに会社が支払不能に陥る状況が確定した場合、取締役員は債権者の利益を考慮しなければならないとしている。取締役員がそれを怠った場合、取締役員に対して契約外で発生した損害の責任に基づき、賠償請求を求めることができるとされている。しかし、本規定は解散の場合適用することはできない（新民法第 3:118 条）。

4.2 労働関係と無報酬の委任

民法における管理職と規定されていない雇用者が無報酬の委任として取締役とされている状況、例えば、職種上経理部長ではあるが、無報酬の委任として取締役とされている場合は、経理部長の職務上起こした損害は労働法に基づいて責任を負う。しかし取締役としての責任を問われる状況の場合、新民法により無報酬(および有償)の契約規定に従う。この規定では、雇用者が労働関係から発生した義務に反し、ある状況で通常期待されるような任務の実施をしなかった場合に発生した損害には、民法における管理職として賠償する義務があるとしている。

4.3 労働関係の法解釈

民法における管理職と管理職の雇用者の両方の条件を満たした労働関係を結んだ場合、法的に労働法と新民法のどちらの責任規定を適用するかについては議論となる。法解釈の基準としては、労働契約で双方が自由に合意することができるかと解釈できるが、使用者が自由に決定できると考えることもできる

5. 損害賠償の指標

新民法では、そのサービスの対象により発生した損害には、賠償の名目で返済しなければならないとしている。契約違反により発生した資産上その他の損害および資産的な利得を得るはずであった機会の損失に対しては、契約締結時にその損失を予見できたはずであったか、それをどの位証明できるかによってのみ補償しなければならない。また、意図的な契約違反の場合、請求の全額を賠償しなければならない。

労働法では、管理者の不注意により発生した損害にも全額を返済する責任があるとして、上記の損害賠償基準を補っている。

6 責任免除の可能性

法人の持分所有者や設立者の責任の制限を設けることは可能であるが、法律で明確に禁じられておらず、逸脱により法人の債権者、雇用者、小口持分所有者の権利を侵害しない限りにおいて認められる。(新民法第 3:4 条 (3)項)。しかし、第三者に対する責任においては制限を設けることはできない。

Regulations used for the preparation of the report:

Act I of 2012 on the Labour Code

Act V of 2013 on the Civil Code (effective from 15 March 2014)