

グループ会社従業員に対する親会社の対応義務 —最一小判平成30.2.15の研究—

A Study on Supreme Court Decision on February 15, 2018

中山 実郎*

NAKAYAMA Jitsuro

和文要旨：子会社の従業員が起こした不法行為に対して、親会社にも法的責任が及ぶか否かの問題について、これまで様々な事案を通じ論じられてきた。平成30年2月15日、最高裁は親会社がグループ全体を統括する内部通報・相談窓口制度を設けて対応している場合、親会社は直接雇用関係のないグループ会社従業員についても適切に対応すべき信義則上の義務を負担するとの判断を示した。この判決は内部通報・相談窓口制度の法的性質に関する初めての最高裁判決と位置付けられ、理論と実務両方の面で重要な意義を持つと評価されている。そこで、本稿において、グループ会社の法令遵守体制の意義と親会社の信義則上の責任を中心に、関連する判例や学説上の議論を踏まえ、本判決を検討し、今後の課題について研究した。

【キーワード】 職場における安全配慮義務、付随的義務、親会社の法的責任、信義則上の義務違反、相談窓口制度の法的性

Abstract : A question whether a parent company is responsible for tort caused by employees of its subsidiary or not has been discussed by many scholars and lawyers analyzing various kinds of cases for a longtime.

On February 15, 2018, the Supreme Court ruled on this issue for the first time. The main effect of this decision is that, if a parent company has a consultation system which employees of its subsidiaries follows as well as employees of its own, the parent company has a legal obligation to respond appropriately to the employees of the subsidiary. This ruling has been evaluated to be extremely significant ever since, because this is the first decision that the Supreme Court ruled on a consultation system in companies. In this paper, I analyze the significance of this decision and I also suggest some further issues about this.

【Keywords】 obligation to maintain a good working environment, legal liability of a parent company to employees of a subsidiary, a violation of the principle of faith and trust, legal interpretation of a company's consultation system

1. はじめに—問題の所在等—

会社グループの内部統制については平成26年の会社法改正により規定が設けられ（348条3項4号・362条4項6号）、その重要性は高まっている。そこで、親会社が法令等の遵守に関する従業員行動基準を定め、会社グ

ループにおける法令遵守体制を整備し、その一環として内部通報・相談窓口制度を設け現に相談への対応を行っていた場合において、親会社がグループ会社の全従業員に対してまで、直接又はその所属する各グループ会社を通じて相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負うか否かの問題が生じる。

グループ会社の契約社員が他のグループ会社従業員からセクシュアル・ハラスメントを受けた場合において、

*公立鳥取環境大学教授

親会社の信義則上の義務違反に基づく損害賠償責任の有無が争われた事案で、最一小判平成30.2.15（判タ1451号81頁他・以下「本判決」という）は親会社がグループ会社従業員による相談申出の際に求められた対応をしなかったことをもって、信義則上の義務違反があったとはいえないとの判断を示した。判決はその理由として、グループ会社従業員からのセクシュアル・ハラスメントの相談につき当該グループ会社に対応を怠った場合、親会社は相談を申し出た従業員に指揮監督権を行使する立場になく、その者から実質的に労務の提供を受ける関係になかったこと、整備した法令遵守体制の仕組みの具体的内容が労働契約上使用者として負うべきグループ会社の付随義務を親会社自らが履行し又は親会社の直接間接の指揮監督の下でグループ子会社に履行させるものであったとみるべき事情はうかがわれないうこと、整備した法令遵守体制の仕組みの具体的内容が親会社に相談申出をした者の求める対応をすべきとするものであったとはいえないこと、申出に係る相談の内容が従業員の退職後にグループ会社の事業場外で行われた行為に関するものであったことなどを挙げている。

このように、本判決は結論的に親会社の損害賠償責任を否定している。しかし、本判決は事例判決における傍論ながらも法令遵守体制の一環として親会社がグループ全体を統括する内部通報・相談窓口制度を設けて対応している場合、事情によっては適切に対応すべき信義則上の義務を負担するとの一般論を示しており、内部通報・相談窓口制度の法的性質に関する初めての最高裁判決と位置付けられている。

会社グループの内部統制の具体的設計の妥当性について、判例は原因行為の時点における水準に照らし相当であるか否かにより判定するとしている¹⁾。内部統制の高度化が求められる状況を踏まえ、内部通報制・相談窓口制度に対して要求される水準も一層高まることが予想される²⁾。そこで、本稿において、グループ会社の法令遵守体制の意義と親会社の信義則上の責任を中心に、関連する判例や学説上の議論を踏まえ、本判決を検討し、今後の課題について研究した。

2. 職場における安全配慮義務の法理

安全配慮義務に関して、最三小判昭和50.2.25（民集29巻2号143頁）は「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の附随義務として当事者の一方または双方が相手方に対して信義則上負う義務」との定義を示し、続けて「国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、

施設もしくは器具等の設置管理または公務員が国もしくは上司の指示の下に遂行する公務の管理に当って、公務員の生命および健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っているものと解すべきである。」と職場の安全配慮義務に関する判断を示している³⁾。

また、直接の労働契約関係にない当事者間で安全配慮義務が認められるか否かについて、最一小判昭和55.12.18（民集34巻7号888頁）は両者間に労務提供の場における指揮監督・使用従属の関係が存在するという実態に着目して、「雇用契約に準ずる法律関係上の債務不履行」として安全配慮義務違反を是認し、「安全保証義務違反を理由とする債務不履行に基づく損害賠償債務は、期限の定めのない債務である。」と判示した⁴⁾。

さらに、最一小判平成3.4.11（最判集民事162号295頁）は造船会社で働く下請労働者が構内作業過程で発生する騒音により難聴に罹患したとして、元請会社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求したことにつき、「当該労働者はいわゆる社外工として、会社の管理する設備、工具等を用い、事実上会社の指揮監督を受けて稼働し、その作業内容も会社の従業員であるいわゆる本工とほとんど同じであつたという事実関係の下では、会社は右労働者との間に原告が原審において、信義則上の義務発生の根拠として主張する特別な社会的接触の関係に入ったもので、信義則上下請企業の労働者に対し安全配慮義務を自ら負う」として、元請企業に直接的には雇用契約を締結していない者に対しての安全配慮義務違反を認めている⁵⁾。

そして、最一小判平成5.9.9（民集47巻7号4814頁）は100%子会社による親会社株式の取得につき親会社取締役の責任が問われた事案に対して同様の判断を下しており、いずれも事例判決ながら債務不履行上の安全配慮義務違反を認める立場を採っている⁶⁾。

これら最高裁判例は直接の契約関係が存在しないまでも、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間では、当事者の信頼を基礎として相手方に損害を被らせないようにする信義則上の作為義務が認められる場合があり得るとの考えを明らかにしており、したがって労働契約の当事者以外に安全配慮義務を認めるに際し、判例が指揮監督関係の有無を判断基準としたことは労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「派遣法」という）47条の2、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という）11条1項が指揮命令権限を有する派遣先企業に雇用管理上の措置を求める点に照らしても整合的と思われる⁷⁾。なお、安

全配慮義務について、学説は判例と同じく労働契約と同視できるような関係（労務の管理支配性＝実質的指揮監督関係）の存在が必要であると解している⁸⁾。なお、本判決においては、XがY社グループの事業場内で他のグループ会社従業員から業務の提供を受けたことを特別な社会接触関係に入ったと仮定し、これに基づいてY社の信義則上の安全配慮義務の有無について判断している。

3. 付随的義務関係

付随的義務について、学説は債権債務関係が既に成立している場合に限定されず、契約の準備段階においても同種の義務としてその存在を認めることができ、いわゆる契約締結上の過失の問題が生じるとされている⁹⁾。この理解を基に、例えば関係的契約規範として「(当事者の信頼が基礎にある)一定の契約関係に入った当事者は相手方の損害の発生や拡大を容易に回避しようときは、そのための作為義務を負う」との契約原理が認められると説く¹⁰⁾。

この付随的義務の問題について、これまで明示的かつ具体的に論じた裁判例は見当たらない。周辺事案の最高裁判例として、最三小判昭和58.4.19（最判集民事138号611頁）は「X、Yは互いに契約条項をすべて了解し、公正証書をもつてする契約締結の日を決めるなどして、Xが交渉の結果に沿った契約の成立を期待し買受代金の調達などの準備を進めるのが当然であるとみられるような階段に達した場合に、Yがその責に帰すべき事由により契約の締結を不可能とすることにより、Xの契約締結の利益の侵害を理由とする不法行為に基づく損害賠償請求を認容した原審の判断は正当である。契約関係がなくても契約準備交渉段階に入った当事者間では、相手方に損害を被らせないようにする信義則上の注意義務が生じ、これの違反を理由とする損害賠償責任を認められる場合がある」との考えを示している¹¹⁾。

また、注文者が機械メーカーに対して契約が締結されることにつき過大な期待を抱かせ、新しいゲーム機を開発、製造させたものの契約の締結に至らなかった事案に対して、最三小判平成19.2.27（最判集民事223号343頁）は「注文者には契約準備段階における信義則上の注意義務違反があり、注文者はこれによって機械メーカーに生じた損害を賠償すべき責任を負う」と判決している¹²⁾。

4. 職場のセクシュアル・ハラスメントの問題

セクシュアル・ハラスメントに関する法規制として、均等法は事業主に指針に従ったその防止と苦情処理のための雇用管理上の措置を義務付けている（11条1項・2

項）。この規定は作為・不作為の請求権や損害賠償請求権を与えるような私法上の効力を有するものではないと一般に理解されているが¹³⁾、同項所定の措置が不法行為法上の注意義務や労働契約上の安全配慮義務の内容に取り込まれることがあり得るとする見解も示されている¹⁴⁾。そして、均等法上の「事業主」とは事業経営の主体と定義されており、同法11条1項の「その雇用する労働者」との文言等からしても、同項の措置義務を負う事業主は他の法令の定めがない限り、労働者を雇用する者と理解することができる¹⁵⁾。

従業員が職場で行ったいわゆる環境型セクシュアル・ハラスメント行為について、下級審判例は使用者が安全配慮義務の一内容として措置義務を負担するとして、使用者が適切な対応を怠ったときは労働契約上の職場環境配慮義務違反を理由に使用者固有の債務不履行責任を認めており¹⁶⁾、学説もこれを支持する見解が有力となっている¹⁷⁾。ただし、これらの下級審裁判例はいずれも使用者が被害者を直接雇用していた事案に関するものであって、派遣労働者が派遣先において親会社から出向中の従業員によるセクシュアル・ハラスメントを受けたとして、親会社の使用者責任又は債務不履行責任が問われた事案について、最高裁は問題の事業場は親会社をはじめとする関連会社がそれぞれ独立して企業活動を行っているにすぎない等の理由をもって、親会社はその事業場で働く全ての労働者に対して職場環境配慮義務を負うとまではいえないとして、親会社の債務不履行責任を否定している¹⁸⁾。

このようなセクシュアル・ハラスメント等と使用者の責任に関する裁判例及び学説を鑑みると、子会社の従業員間で行われたセクシュアル・ハラスメントの事案において、親会社が労働契約上の職場環境配慮義務違反を理由に固有の債務不履行責任を負うとされるには、少なくとも親会社が被害者（子会社の従業員）に対して資本関係やその指揮監督権を行使する立場にある、あるいは被害者から実質的に労務の提供を受ける関係にあることなど実質的な支配が求められ、就労の実態（派遣法44条）や出向等人事交流などが勘案要素となることから¹⁹⁾、単に親会社が法令遵守体制を整備していることをもって、子会社が被害者との間で使用者として負うべき雇用契約上の付随義務（労働契約上の職場環境配慮義務）を履行する義務を負うものではないとする²⁰⁾。

5. 本件事案について

5-1 事案の概要

本件はY社（イビデン株式会社・被告・控訴人・上

告人)が国内外の法令、定款、社内規程及び企業倫理(以下「法令等」という)の遵守に関する社員行動基準を定め、自社及び子会社等から成る会社グループの業務の適正等の確保に向けたコンプライアンス体制(以下「本件法令遵守体制」という)を整備していた状況の下で、Y社の子会社である甲社(株式会社イビデンキャリア・テクノ)の契約社員としてY社の事業場内で就労していたX(原告・控訴人・被上告人)が、同じ事業場内で就労していた他の子会社である乙社(イビデン建装株式会社)の従業員(以下「従業員A」という)から繰り返し交際を要求され、自宅にまで押し掛けられるなどしたことにつき、XがY社においては本件法令遵守体制を整備したことによる相応の措置を講ずるなどの信義則上の義務に違反したと主張して、Y社に対する債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償等を求めた事案である。

5-2 事実関係等の骨子

(1) Xは甲社に契約社員として雇用され、Y社の事業場において甲社が乙社から請け負っている業務に従事していた。従業員Aも乙社の課長の職にあり、同じ事業場内で就労していた。

(2) Y社はその子会社である甲社、乙社等とグループ(以下「本件グループ会社」という)を構成しており、本件法令遵守体制を整備し、その一環として本件グループ会社の事業場内で就労する者から法令等の遵守に関する相談を受けるコンプライアンス相談窓口(以下「本件相談窓口」とこれに関する仕組みを以下「本件相談窓口制度」という)を設け、上記の者に対し本件相談窓口制度を周知してその利用を促し、本件相談窓口における相談への対応を行っていた。

(3) Xは平成21年11月頃から従業員Aと肉体関係を伴う交際を始めたが、平成22年2月頃以降関係が次第に疎遠になり、同年7月末頃までに従業員Aに対し関係を解消したい旨の手紙を手渡した。これに対して、Xは同人との交際を諦めきれない従業員Aから、同年8月以降本件工場で就労中に自己との交際を求める旨の発言を繰り返され、自宅に押し掛けられるなどした(以下Xが甲社を退職するまでに行われた従業員Aの上記各行為を「本件行為1」という)。

Xは従業員Aの行為に困惑し次第に体調を崩すようになり、本件行為1について直属の上司に相談したが、事実確認等の対応をしてもらえなかったことから、平成22年10月12日に甲社を退職、そして同月18日以降派遣会社を介してY社の別の事業場内における業務に従事した。

(4) 従業員AはXの甲社退職後の平成22年10月12日

から同月下旬までの間や平成23年1月頃にも、Xの自宅付近で数回自己の自動車を停車させるなどした(以下従業員Aの上記各行為を「本件行為2」といい、本件行為1と併せて単に「本件行為」という)。

(5) Xの元同僚である従業員BはXから自宅付近で従業員Aの自動車を見掛ける旨を聞き、平成23年10月、Xのために本件相談窓口に対し従業員AがXの自宅の近くに来ているようなので、Xに対する事実確認等の対応をしてほしい旨の申出(以下「本件申出」という)をした。

(6) Y社は本件申出を受け、甲社及び乙社に依頼して、従業員Aその他関係者の聞き取り調査を行わせるなどしたが、甲社から本件申出に係る事実は存しない旨の報告があったこと等を踏まえ、Xに対する事実確認は行わず、平成23年11月、従業員Bに対し本件申出に係る事実は確認できなかった旨を伝えた。

5-3 問題の所在

本件は加害者従業員A、加害者の使用者乙社、被害者の使用者甲社及び甲社・乙社の親会社Y社の法的責任が問われたものである。

XはY社の責任原因について、判文中次のように主張している。Y社は「均等法所定の事業者として、本件法令遵守体制を整備するなどしたことからすると、①本件グループ会社の事業場内で就労する者に対し、信義則上その安全に配慮し法的保護に値する利益を守るべき義務を負うものであるから、従業員Aが職場で行ったセクシュアル・ハラスメント、事業場外でのストーカー行為について安全配慮義務の一内容として措置義務を負担する、②Y社は本件行為1につき、Xが直属の上司に相談して対応を求めたことにより、本件法令遵守体制に基づく措置義務を履行すべきであったのにこれを怠った、③Y社は本件行為2につき、Xが従業員Bの援助を受け、従業員Bが本件相談窓口に対して本件申出をしたにもかかわらず、原告に対する事実確認を怠った、以上によりY社は本件行為につき上記①の義務違反内容とする債務不履行責任又は不法行為責任を負う。」

このように、Xの主張はY社がXに対して負うとされる信義則上の義務については、Y社が自ら又はXの使用甲社を通じて労働契約上の付随義務(以下「本件付随義務」という)を履行する義務を負うか否かの問題と本件申出に対する本件相談窓口における対応が民事賠償責任を伴う信義則上の義務を負担するものであったかという性質を異にする2つの問題への判断を求めるものとなっている²¹⁾。

5-4 裁判所の判断

(1) 1審及び原審の判断

1審の岐阜地大垣支判平成27.8.18（金商1543号21頁以下他）は従業員Aによる本件行為があったとは認められないとして、従業員A、乙社、甲及びY社に対するXの各請求をいずれも棄却した。

これに対し、原審名古屋高判平成28.7.20（金商1543号15頁以下他）は「Y社は法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、本件相談窓口を含む本件法令遵守体制を整備したことからすると、人的、物的、資本的に一体といえる本件グループ会社の全従業員に対して、直接又はその所属する各グループ会社を通じて相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負う」ことを自ら宣明して約束していたと認められるとした上で、X及び従業員AがY社のグループ会社の従業員あることを確認しながら、①Xを雇用していた甲社が本件付随義務に基づく対応を怠ったこと、②Y社自身もその担当者が本件申出の際に求められたXに対する事実確認等の対応を怠ったことからすると、Y社はXに対し本件行為につき上記信義則上の義務違反を理由とする債務不履行責任を負うべきものと解されると判断し、Y社自身においても従業員Bが本件相談窓口で事実確認等を求めたのに対し、担当者がこれを怠りXの恐怖と不安を解消させなかったとして、Y社に対する債務不履行に基づく損害賠償請求を一部認容、従業員A、乙社、甲社及びY社は慰謝料200万円と弁護士費用20万円の合計220万円と遅延損害金を連帯して支払う義務を負うものとした。

(2) 最高裁の判断

相談窓口への申出への対応に関する親会社とグループ会社従業員との関係において、原審が本件法令遵守体制の内容如何にかかわらずY社がグループ会社全体を対象とする本件相談窓口の設置を含む本件法令遵守体制を整備したことをもって、労働契約上の使用者と同程度の義務が生じると解し、Y社の本件付随義務違反による債務不履行責任を認定したのに対し、Y社が上告受理申立てをしたところ、最高裁第一小法廷は本件を上告審として受理、「Y社は本件法令遵守体制を整備していたものの、Xに対しその指揮監督権を行使する立場にあったとか、Xから実質的に労務の提供を受ける立場にあったとみるべき事情はないというべきである」との理由を示した上で、XのY社に対する請求を棄却した第1審判決は結論において是認することができるとし、原判決中Y社敗訴部分を破棄しXの控訴を棄却する旨の自判をした。

6. 研究

6-1 原審判断の検討

原審の判断は「Y社グループ会社との業務委託契約等に基づき、本件グループ会社の事業場内で、Y社がグループ会社従業員から労務の提供を受けるという特別な社会接触関係に入ったことに基づいて、信義則上グループ会社従業員に対し安全配慮義務を負うから、雇用機会均等法の事業主としてグループ会社従業員が職場で行ったセクシュアル・ハラスメント行為について、安全配慮義務の一内容として措置義務を負担」、「上司に本件行為等について、何度も相談し、対応を求めたことにより、会社グループとして、本件法令遵守体制に基づいて措置義務を履行すべきであった」との本件事実関係等の下において、従業員Aによる本件行為の存在を認定し、従業員Aの不法行為責任、乙社の使用者責任並びに甲社およびY社の本件付随義務違反による債務不履行責任をそれぞれ認めたものとなっている。

他方、原審は結論に至る過程で、相談申出への対応方法等Y社が整備した本件法令遵守体制の具体的内容には触れていないことから、本来従業員に対する使用者としての地位に基づいてグループ各社が個別に負うべき本件付随義務の履行を直接の義務の主体ではない親会社が労働契約関係を跳躍し、いわば当然に代行しなければならないかについての理論構成は明らかになっていない。この原審の判断については、原審のいうY社が負うとされる本件グループ会社の全従業員に対し直接又はその所属する各グループ会社を通じて相応の措置を講ずべき信義則上の義務とは、判文から①自ら又はXを雇用していた甲社を通じて本件付随義務を履行する信義則上の義務、②本件相談窓口において本件申出の際に求められたXに対する事実確認等に対応すべき信義則上の義務、双方を内包するものとなる。この理解に基づき、Y社は本件法令遵守体制の整備をもって労働契約関係を跳び越え、グループ会社従業員の間では当然にY社は当該グループ会社が本来負うべき付随義務を黙示的かつ一律的に引き受けているものと解釈した結果と思われる。したがって、この説示に照らし、Y社とグループ会社間の人的・物的・資本的同一性とY社が設置した本件相談窓口制度において、実際にグループ会社従業員からの相談・申出にも対応していた事実をもって、グループ会社従業員に対して直接又は子会社を通じてなされた相談に相応の措置を講ずべき義務があると結論付けたと解され、その結果本件相談への対応を怠ったことにつき、親会社の信義則上の義務違反（債務不履行）を認めたとと思われる²²⁾。

6-2 本判決の意義

本判決は事例判決ながら最高裁が親会社のグループ会社従業員から法令違反行為に関する相談の申出を受けた際に相応の対応をすべき信義則上の義務違反による損害賠償責任を負うか否かについて、一定の考慮要素を挙げて判断を示した初めての最高裁判決となる。判旨が示した親会社が責任を負うとされる具体的範囲については、労働法、会社法双方の領域が交錯する課題が含まれていることもあって、既に様々な評釈が著わされている。

結論として、本判決は親会社の責任は否定したが、傍論ながらも、最高裁が実質的に労働契約上の使用者に相当する場合又は会社グループとしての法令遵守体制を整備・運用している場合においては、親会社は直接労働契約関係のないグループ会社従業員との間で就業環境に関する相談申出に対応すべき信義則上の義務が生じ得る場合があると、内部通報・相談窓口制度の法的性質に関して一般論的に踏み込んだ判断をした点で、理論上重要な意義を持つと評価される²³⁾。また、親会社が子会社の従業員よりの相談への対応に関して、最高裁が信義則上の義務違反の有無という観点から事例判断を示したことから、内部通報・相談窓口制度の設置に加え、当該制度を形骸化させず申出に適切に対応する等実質化を図るよう警鐘を鳴らしたとみることで、実務上も参考になるものと考えられる²⁴⁾。

6-3 判旨の検討

(1) 概要

最高裁は一般論として法的責任が生じる場合があることを示した上で、結論として親会社Y社につき本件付随義務を負う関係にはないと判断してY社の責任を否定した。そこで、Y社のXに対する債務不履行責任を認めた原審判断の是非がまず問題となり、Xの主張を踏まえ親会社と子会社との実態関係を重視し、Y社の責任を認定した原審との論理構成や適用に如何なる違いが生じたのかが焦点となっている。

(2) 判旨1：勤務先の付随義務違反とY社の関係

原々審、原審と異なり、最高裁はセクシュアル・ハラスメントとの表現を用いていない。これは、本判決が本件グループ会社の事業場内で就労する者について法令遵守に向けた本件相談窓口制度を整備していたという事実関係の下で、Y社とは労働契約関係のないグループ会社従業員が就労中を受けた法的に問題のある行為に対して、信義則上の義務違反を原因とする損害賠償責任を親会社が負うことの当否を判断するに際し、Y社が本件付随義務を負うとされる場合につき、指揮監督、労務提供の点において労働契約上の使用者に相当する場合又は法令遵守体制の具体的内容如何によるとの判断基準を先ず明らかにすべきとしたものと解される²⁵⁾。

本判決は本件法令遵守体制の整備に加えて付加的な事情がある場合は、Y社のXに対する義務が発生するとする。具体的付加的事情として、先ずY社のXに対する指揮監督権、XからY社への実質的な労務提供を挙げ、さらに本件法令遵守体制の具体的内容に関し、甲社が使用者として負うべき労働契約上の付随義務をY社自らが履行又はY社の直接間接の指揮監督下で甲社に履行させるものであった場合とする。ただし、判文中直接間接の指揮監督の具体的意義については明らかではなく、この点でY社自身が実質的な労務提供を受けていた場合についての含みを持たせている²⁶⁾。

そして、本判決は①Y社はXより実質的に労務の提供を受ける立場にないこと、②本件法令遵守体制の具体的内容は甲社が使用者として負うべき労働契約上の付随義務をY社が履行し又はその直接間接の指揮監督下で勤務先会社に履行責任を負わせるものではないことの2点をもって、原審判断を否定した。このように、最高裁の判断はXとY社との間に事実上の労働契約関係あるいはそれに準じる法律関係にあったとまではいえないとする構成となっており、安全配慮義務における特別の社会的接触概念に基づく判断と理解される²⁷⁾。

この本判決の判断について、Y社は親会社として、甲社・乙社等の事業方針を決定し、会社グループ内での人事交流を行うなど会社グループとして強固な一体性が認められ、実際にXはY社に組み入れられた事業場で就労しており（実質的な労務の提供）、社会的接触の度合いは一般的な親子会社の従業員より強いとみることもできる。そのため、会社グループ間でこのような強固な相互依存関係が存在する場合には、親会社と子会社等の従業員と特別な社会的接触の関係が基礎づけられ、Y社はXに対して信義則上の安全配慮義務を負うとの構成を示すべきとの批判がある²⁸⁾。実際に、例えば子会社が使用者として負うべきとされる雇用契約上の付随義務（労働契約上の職場環境配慮義務）を親会社自らが履行し又は親会社の直接・間接の指揮監督の下で子会社に履行させるなど定めていた場合は、親会社がそのような法令遵守体制を整備していたことを理由に付随義務を履行すべきと判断される余地はあると思われる。

(3) 判旨2：相談窓口制度とY社の対応義務
本件付随義務を負うのは原則としてXの使用者であ

る甲社と考えると、本判決は本件法令遵守体制の整備により本件申出に対する Y 社の対応が法的責任を生じる場合に焦点を当て、本件相談窓口制度の運用に関し本件付随義務を負う可能性を検討したものと考えられる²⁹⁾。

本判決は Y 社が本件相談窓口制度を設け周知させてその利用を促し相談への対応を行っていた趣旨は、法令違反行為を予防し対処することにあるとした。これについては、Y 社のグループ会社従業員に対する相談窓口対応は努力義務が基本であり、本件相談窓口が申出を適切に対応すべき信義則上の義務を一般に負っているとはまではいえないとしており、窓口担当者は申出のあった法令違反行為について必要と考える範囲での調査活動を務めれば足り、その限りで法的義務違反の問題は発生しないとの理解が導き出される³⁰⁾。この本件相談窓口制度の趣旨からして、従業員等からの相談申出に対して、Y 社は相応の対応をすることが想定され、本判決は申し出された相談内容等に応じて適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があるとの見解を示すにとどまったものと考えられる³¹⁾。

また、X と Y 社との間には労働契約関係はなく、本判決が本件付随義務を否定したことからも、労働契約法 3 条 4 項（信義誠実の原則）や同 5 条（安全配慮義務）の規程は根拠とはならない。そこで、本件相談窓口制度のグループ会社への周知等の関係から民法 1 条 2 項（信義誠実の原則）に基づく検討が求められた³²⁾。本判決は内部通報・相談窓口制度を設けた会社は、一定の場合には自己が雇用する以外の従業員についても適切に対応する信義則上の義務がある旨を明示する。さらに、判文より被害者本人以外の者が相談申出をした時であっても、信義則上の義務違反に基づく損害賠償請求をなし得るとの理解をしめたとされる。この本判決のいう本件相談窓口制度を含む本件法令遵守体制の運用に関する信義則上の義務とは、本件相談窓口が本件グループ会社の業務への従事に関して設けられたという制度趣旨から、申出者が当該制度に対して抱く合理的な信頼・期待を侵害しない信義則上の義務、相談窓口が設けられ利用される個別具体的文脈における当事者の関係に基づく義務などとされ、労働契約ないしこれに相当する関係にない場合においても利用される具体的な当事者の関係に基づく規範を肯定しようとするものと解される³³⁾。

この合理的な信頼・期待に基づき親会社の負う義務は具体的状況によるものの、労働契約関係にない当事者の就労事情にかかわる法理の構築の一例を示すものとして注目される³⁴⁾。実際、本件申出に関する相談内容は X

退職後に本件グループ会社事業場外での行為であり、しかも従業員 A の職務執行に直接関係するものではない。また、本件申出当時 X と従業員 A は既に同じ職場で就労しておらず、本件行為 2 が行われてから 8 箇月以上経過していたとの事情の下、本件相談窓口が本件申出の際に求められた X に対する事実確認等を行わなかったことについても、本件相談窓口に対する合理的信頼・期待を損なうとはまではいえないと判断したものと考えられる³⁵⁾。一方で、本件相談に関し Y 社が適切に対応すべき信義則上の義務は、本件相談を申し出た従業員 B に対して負う義務となる。したがって、本件申出の具体的状況により Y 社は従業員 B に対して適切にすべき信義則上の義務を負うことはあっても、なんら申出をしていない X に対して、Y 社が適切に対応すべき信義則上の義務を負う必要はないとの判断も可能となる。

このように、本判決は本件行為 1 との関係で X から直接申出がなかったことを理由に、X に対する Y 社の義務を否定している。本判決はまずは本件相談窓口に対する相談申出の有無によって、従業員 A による本件行為に関する Y 社の義務違反について検討している。かかる法理に照らすと、会社グループにおいて親会社が法令遵守体制を設けていた場合について、本判決のいう信義則上の義務が発生する関係では、従業員等による相談申出があることが義務発生前提条件となると解され、この理解を基に本件事案を考察すれば、そもそも申出者ではない X に対する Y 社の義務は評価できないと考えられる³⁶⁾。この点、本判決がなぜ本件申出をしていない X について Y 社の信義則上の義務違反問題としたのか、その根拠は示されていない。そのため、如何なる対応が適切と評価されるのか、その基準は明確ではない³⁷⁾。ここでは、判決はセクシュアル・ハラスメント被害の特質を考慮した具体的内容を示すべきとの批判がある³⁸⁾。

平成 18 年厚労告第 615 号は当事者の主張に不一致が認められる場合は「第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること」としており、この関係から本件相談窓口はグループ会社全てに対応するための制度との趣旨からして、X への事実確認を実施しなかったことが果たして適切に対応したと評価するに値するかという疑問が示されている³⁹⁾。この指摘については、従業員 B の申出に対して Y 社は一応の調査をした上で結果を従業員 B に報告しており、その対応が X には不満であったとしても、本件法令遵守体制として整備された仕組みの内容や具体的状況に照らし、適切に対応したと判断したものである⁴⁰⁾。

6-4 債務不履行責任と不法行為責任の競合について

安全配慮義務違反や職場環境配慮義務違反の事案においては、債務不履行責任構成と固有の不法行為責任構成を採る裁判例は並存しており⁴¹⁾、この判例の考え方に基づき、親会社が直接の契約関係にない子会社従業員等との間で親会社が負う信義則上の義務違反については、不法行為責任をも構成すると解するのが穏当であると思われる⁴²⁾。

結論において、本判決はY社の債務不履行責任、不法行為責任の双方を否定している。本件相談窓口制度の趣旨に照らし、従業員Bより相談申出のあった本件行為2については具体的内容が事業場外で発生した職務遂行に関係しない事柄であることを理由に、Y社の義務違反を否定した判断は容認できるも、Xに対する事実確認すら予定していないとする点は判然としないという疑問や⁴³⁾、判文中「以上説示したところによれば、Y社は、Xに対し、本件行為につき、不法行為に基づく損害賠償責任を負わない」とどめたことにつき「説明不足もはなはだしい」など、本判決が示した信義則上の義務違反に関する不法行為法上の妥当性に関する疑問、批判が呈されている⁴⁴⁾。

このように、仮にY社の損害賠償責任が認められた場合に、これを債務不履行責任、不法行為責任のいずれとみるべきかについては、議論があり得るところであるが、労働契約関係とは異なる本件相談窓口制度の法的解釈を基礎とするものであること等からすると、本件申出に対する対応は実質的に同様となるものと思われ、本件事案においてはY社の債務不履行責任が否定された場合は不法行為責任をも否定されるものと解するのが妥当といえよう⁴⁵⁾。

6-5 本判決の射程について

前述の通り、本判決は第1審、原審と異なり、判文中にセクシュアル・ハラスメントの表現を用いていないことから、セクシュアル・ハラスメントの事案に限らず、その他就労に関する相談窓口制度が範囲とする申出事項の対応について及ぶものと考えられる⁴⁶⁾。また、事例判決につき本判決の規範性は本件事情によって限定されることから、負うべき信義則上の義務として「体制として整備された仕組みの内容、当該申出に係る相談等の内容等に応じて適切に対応すべき」と示すにとどまっております。例えば子会社にも相談窓口が設けられていた場合は事例として異なることになり、今後の事案への適合に当たっては事例の事情ごとに応じて判断されることになろう。ただし、評者の多くが指摘するよう判旨に不明確な点が

残されており、実務への影響として例えば内部通報・相談窓口の適切な設置、相談者・被害者への対応等実際に適正に機能しているか等の尺度に対し再点検を強く迫る態度を示したものと考えられる⁴⁷⁾。

本判決は本件法令遵守体制の整備をもって、Y社がグループ会社従業員に対して信義則上の対応義務を負うとまではいえないことを明らかにしたものと見え、このことから、実務上会社グループ全体に適用される法令遵守規定に行動規範の周知徹底や従業員研修など定められていた場合でも、原則として親会社が子会社従業員に対して救済措置を講ずる義務を負うことまではないと思われる⁴⁸⁾。

なお、親会社のグループ会社従業員に対する使用者責任を法人格否認の法理によって処理するとの考えも、本判決以降この法理を適用する場面は限られることになろう⁴⁹⁾。

6-6 残された問題、実務上の課題等

内部通報制度が業務の健全性の確保を目的とするのに対して、本件で争点となった相談窓口制度は被害を受けた従業員の救済に向けた制度と位置付けられる。この制度趣旨に立てば、会社グループ全体を網羅する相談窓口を設置・運用している場合、親会社にはグループ会社従業員に対する信義則上の義務が生じるとの理解が成り立つともいえる。

現在、内部通報・相談窓口の設置・運用に関する法律上の義務はない。しかし、公益通報者保護法施行（2006年）や会社法の改正等、適正な組織運営を推進する仕組みとして、就労環境改善の観点から内部通報・相談窓口制度の機能を再検討する必要があるとされている⁵⁰⁾。

平成26年改正会社法362条4項6号に取締役会で決定すべき事項として「当該株式会社及びその子会社からなる企業集団の業務」という文言が追加され、同号イからニに子会社の損失の危険の管理、子会社取締役等の職務執行の効率性及び法令適合性の確保等が新たに規定された。加えて、会社法改正に伴い法務省令が改正され、会社グループの内部統制システムの一部として親会社の監査役等を窓口とする内部通報制度が例示されており（会社法施行規則100条3項4号ロ）、東京証券取引所ガバナンスコード（2018年6月版原則2-5）も、上場会社に対して内部通報制度の適切な体制整備を義務付けている。

本件事案については、会社法の規定に基づき安全配慮義務を怠った結果に対する取締役への責任の追及が考えられる（会社法429条1項）。そもそも取締役は会社に安全配慮義務を遵守させる義務を負うとされ、これを怠り

従業員を含む第三者に損害を与えた場合、損害賠償責任を負うと解されるからである⁵¹⁾。この会社法の規定はグループガバナンスを強化する目的をもって、親会社の子会社に対する監督すなわち親会社取締役の子会社監督責任について、親会社に会社グループにおける業務の適正を確保するための体制を構築するよう強く求めるものとされ、実際に親会社における法令遵守体制整備や相談窓口のあり方やその対応の方法に留意すべきとされる⁵²⁾。

司法判断として、本判決は内部通報・相談窓口の対応に関して、損害賠償義務の可能性を是認したことで、重要な問題提起を含んでいることは確かで、今後の内部通報・相談窓口制度の整備・運用に与える影響は大きく、本判決が示した事項の他、親会社がグループ会社従業員の行為に関し信義則違反の責任が問われる場面を想定し、会社グループの成り立ちやその態様、周知の程度、実際の相談への対応など法令遵守体制の具体的措置の内容について、法令遵守体制の構築やその具体策に加えて会社グループ内の協働や情報共有の程度など仔細に検討することが必要となろう。さらに、行為規範の実際として、グループ会社独自の相談窓口の設置や対応マニュアルの作成等より実効的な制度の確立に向けた見直しを迫るものと考えられる⁵³⁾。

本判決が示した各考慮要素は事例判決故、今後個別の事案により事実関係が異なるかたちで現われることが予想される。具体的にどのような場合であれば親会社の責任が認められるかあるいは認められないかの判断基準については、今後の判例の集積を待たざるを得ないと思われる⁵⁴⁾。

7. おわりに

本判決のようにグループ会社の親子関係を信義則上の注意義務によって処理しようとする法理に対して、親会社取締役には親会社の事業価値の増大を図る義務として、子会社株式の価値増大を図る一般的義務が生じるとの説理をもって肯定する考えもみられる。しかし、現法制下において法人格を異にする親会社取締役の義務を引き出すのは困難と考えられ、グループ会社の多様な親子関係の実情からして、信義則上の義務に拠る解釈が相当と思われ、結果親会社のグループ会社従業員に対する一般的管理監督義務を否定したと考えられる⁵⁵⁾。

結論として、会社グループの内部統制システムの内容如何により、親会社がグループ会社従業員に対して信義則上の義務を負う場合があることが明らかにされたが、本判決はその理論構成を明確にしないままY社の信義則上の義務を否定している。そのため、具体的にどのよ

うな仕組みの下であれば、親会社がグループ子会社従業員に対して本件付随義務違反にならないのか、この判断に要する基準については今後の判例の展開に委ねられた。結果、多くの論点を提起した判決ともいえよう⁵⁶⁾。

注

- 1) 最一小判平成21.7.9最判集民事231号241頁他・詳細は千手崇史「評釈」九大法学103号1頁以下、野村修也「解説」会社百選〈第3版〉108頁以下他参照
- 2) 本田友則「解説」金法2116号56頁
- 3) 詳細は川崎武夫「解説」法時47巻9号164頁以下、松本克美「解説」行政百選〔1〕〈第7版〉64頁以下、吉政知広「解説」百選〔2〕〈第7版〉6頁以下他参照
- 4) 詳細は中井美雄「解説」民商85巻2号321頁、野村豊弘「解説」ジュリ743号89頁、吉田邦彦「評釈」法協100巻2号244頁以下参照
- 5) 詳細は浦川道太郎「解説」リマークス〔5〕〈1992〔下〕〔平成3年度判例評論〕〉44頁以下、宮本健蔵「解説」百選〔2〕〈第4版〉14頁以下、和田肇「評釈」民商106巻2号255頁以下他参照
- 6) 詳細は神田秀樹「解説」会社百選〈第3版〉46頁以下、尾崎安央「解説」平成5年度重判解107頁以下他参照
- 7) 尾崎悠一「解説」ジュリ1531号104頁
- 8) 土田道夫『労働契約法〔第2版〕』有斐閣2016年550頁以下他
- 9) 谷口知平・石田喜久夫編『新版注釈民法(1)改訂版』有斐閣2002年112頁以下〔安永正昭執筆部分〕他
- 10) 内田貴『契約の時代』岩波書店2000年79頁以下
- 11) 詳細は円谷峻「解説」金商687号46頁以下、石田喜久夫「評釈」民商89巻2号133頁以下他参照
- 12) 詳細は池田清治「評釈」民商137巻3号85頁以下、野澤正充「解説」NBL855号14頁以下、福本忍「解説」法時83巻5号123頁以下他参照
- 13) 菅野和夫『労働法〔第11版補正版〕』弘文堂2017年261頁以下他
- 14) 菅野和夫他編『論点体系判例労働法(3)』第一法規2014年349頁以下〔外井浩志〕他
- 15) 詳細は上田純子「セクシュアル・ハラスメント(上)―使用者責任を巡る法律論を中心として―」ジュリ1047号52頁、林弘子「職場におけるセクシュアル・ハラスメントへの法的対応」ジュリ956号50頁、松本克美「セクシャル・ハラスメント―職場環境配慮義務・教育研究環境配慮義務の意義と課題―」ジュ

- リ1237号137頁, 山川隆一「わが国におけるセクシュアル・ハラスメントの私法的救済」ジュリ1097号69頁他参照
- 16) 京都地判平成9年4月17日判タ951号214頁・詳細は水島郁子「解説」法時70巻7号93頁以下他参照, 津地判平成9年11月5日判タ981号204頁・詳細は小西康之「解説」ジュリ1150号125頁以下他参照, 仙台地判平成13年3月26日判タ1118号143頁・詳細は白石史子「解説」平成15年度主要民事判例解説294頁以下他参照, 岡山地判平成14年11月6日労判845号73頁等)
- 17) 浅倉むつ子「セクシュアル・ハラスメント」角田邦重他編『労働法の争点 [第3版]』有斐閣2004年115頁, 土田前掲8) 132頁以下・750頁他
- 18) 1審: 大津地判平成22年2月25日労判1008号73頁, 2審: 大阪高判平成23年2月8日公刊物未登載, 最三小決平成24年2月28日〔上告棄却兼不受理〕公刊物未登載
- 19) 名古屋地判昭和55.3.26労判342号61頁・詳細は馬渡淳一郎「解説」労働百選〈第6版〉68頁以下他参照, 柳澤武「解説」法時91巻1号136頁
- 20) 奥山明良「法律問題としてのセクシュアル・ハラスメント—問題の所在とその法的アプローチ」法セ423号17頁, 林史高「解説」ジュリ1536号84頁他
- 21) 尾崎前掲7) 104頁, 北村雅史「解説」金法2121号66頁, 中山慈夫「解説」ジュリ1524号133頁
- 22) 尾崎前掲7) 104頁, 竹内(奥野)寿「解説」ジュリ1517号5頁, 竹林竜太郎・津田洋一郎「イビデン判決で見直すグループ内部通報」NBL1119号20頁以下, 林前掲20) 84頁, 日野勝吾「解説」ジュリ1531号205頁他
- 23) 門口正人「評釈」金法2096号65頁, 竹内前掲22) 5頁, 土田道夫「解説」ジュリ1531号198頁, 中山慈夫「解説」ジュリ1524号133頁, 林前掲20) 88頁, 柳澤前掲19) 135頁他
- 24) 日野前掲22) 205頁
- 25) 尾崎前掲7) 104頁, 竹内前掲22) 5頁, 中山前掲23) 133頁
- 26) 竹林他前掲22) 24頁, 中山前掲21) 133頁, 柳前掲19) 134頁
- 27) 菅野前掲13) 178頁以下, 北村前掲21) 68頁, 竹林他前掲22) 24頁, 土田前掲8)・550頁, 柳澤前掲19) 135頁, 矢野昌浩「解説」法セ761号123頁
- 28) 柳澤前掲19) 136頁
- 29) 尾崎前掲7) 104頁, 得津晶「評釈」東北法学82巻2号187頁・198頁以下
- 30) 中山前掲23) 133頁
- 31) 竹林他前掲22) 24頁
- 32) 中山前掲23) 133頁以下
- 33) 竹内前掲22) 5頁, 中山23) 133頁以下
- 34) 竹内前掲22) 5頁
- 35) 中山前掲23) 134頁
- 36) 尾崎前掲7) 104頁, 竹林他前掲22) 24頁, 原弘明「評釈」民商154巻6号1279頁以下
- 37) 中山前掲23) 134頁
- 38) 尾崎幸美「解説」新・判例解説 Watch 商法108号4頁, 柳澤前掲19) 136頁
- 39) 柳澤前掲19) 136頁
- 40) 尾崎前掲7) 104頁
- 41) 静岡地沼津支判平成11.2.26労判760号38頁・詳細は林弘子「解説」労判764号14頁他参照, 東京地判平成11.3.12, 広島高判16.9.2労判881号29頁
- 42) 奥山明良「セクシュアル・ハラスメント—福岡セクハラ事件」労働百選〈第6版〉61頁, 本多知則「解説」金法2116号56頁, 横山美夏「セクシュアル・ハラスメントと使用者の責任」ジュリ1007号156頁, 山川前掲15) 73頁
- 43) 竹内前掲22) 5頁
- 44) 門口前掲23) 65頁
- 45) 土田前掲8) 538頁, 得津前掲29) 67頁, 本多前掲42) 56頁
- 46) 竹内前掲22) 5頁, 本多前掲42) 56頁
- 47) 竹林他前掲22) 26頁, 柳沢前掲19) 137頁
- 48) 石井裕介他「内部統制システムの見直しのポイントと記載事例—平成27年12月総会までを踏まえて」別冊商事403号45頁以下, 北村前掲21) 69頁
- 49) 門口前掲23) 65頁
- 50) 土田道夫「企業法と労働法学」日本労働学会編『講座労働法の再生(6)』日本評論社2017年241頁以下
- 51) 土田前掲8) 532頁, 柳澤前掲19) 137頁
- 52) 門口前掲23) 65頁
- 53) 門口前掲23) 65頁, 本多前掲42) 56頁
- 54) 竹林他前掲22) 26頁
- 55) 門口前掲23) 65頁
- 56) 尾崎前掲7) 104頁, 北村前掲21) 69頁, 日野前掲22) 206頁

参考文献

- 内田貴『契約の時代』岩波書店2000年
同『民法I [第4版]』東京大学出版会2011年

近江幸治『民法講義Ⅰ〔第6版補訂〕』2012年

川島武宜『民法総則』有斐閣1976年

川井健『民法概論1第4版』有斐閣2008年

四宮和夫『民法総則第4版』弘文堂1988年

菅野和夫『労働法〔第11版補正版〕』弘文堂2017年

同他編『論点体系判例労働法(3)』第一法規2014年

鈴木祿弥『民法総則講義』創文社1986年

谷口知平・石田喜久夫編『新版注釈民法(1)改訂版』有斐

閣2002年

土田道夫『労働契約法〔第2版〕』有斐閣2016年

同『企業法と労働法学』日本労働学会編『講座労働法の
再生(6)』日本評論社2017年

我妻榮『新訂民法総則(民法講義Ⅰ)』岩波書店1968年

(投稿日2020年3月20日 受理日2020年4月21日)