

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第64回 最高裁判所第一小法廷平成30年2月15日判決

(イビデン事件／裁判所時報1694号79頁)

名古屋高裁平成28年7月20日判決(労働判例1157号63頁, 原審)

岐阜地裁平成27年8月18日 判決(労働判例1157号74頁, 第一審)

子会社の法令遵守等について相談窓口を設けていた親会社の, 子会社従業員からの相談に対応する信義則上の義務がないとされた事例

労働法制特別委員会委員 大石 遼 (68 期)



1 事案の概要

Y2・Y3は, Y4の子会社である。Xは, 平成20年11月頃より, Y3の契約社員として, Y4の事業場で, Y2がY3に発注した業務に従事していたが, Y2の従業員であるY1から平成22年9月頃～平成23年1月頃の間, セクハラを受けたとして, Y1～Y4を相手取り, 不法行為責任等に基づき損害賠償請求を求めた。Y4は, グループ会社全体の業務等の適正を確保するための体制整備の一環として, グループ会社の事業場内で就労する者が法令等の遵守に関する事項を相談する窓口(以下, 「本件相談窓口」という)を設け, その利用を促していた。

裁判所の認定事実によれば, Xは平成21年9月頃までにY1とメールアドレスの交換や, 複数人で食事に行くなど, 親しい間柄になったが, 次第に疎遠になり, 平成22年7月末頃までにY1に対して関係を解消したい旨の手紙を手渡した。

ところが, Y1はXとの交際を諦めきれず, 平成22年8月以降も, 就労中のXに近づき繰り返し交際を求めたり, Xの自宅に押し掛ける等した(以下, 「本件行為1」という)。

平成22年9月に入ってから, Xは複数の上司にY1の問題行為を注意するよう求めたが, 十分な対応がなされないことから, 同年10月12日, Y3を退社した。そして, 同月18日以降, 派遣会社を介してY4の別の事業場内で業務に従事した。

Y1は, XがY3を退社した平成22年10月12日から同月下旬までの間, 及び平成23年1月頃にもXの自宅付近において数回Y1の自動車を停車させるなどした(以下, 「本件行為2」という)。

Xから本件行為2の話を聞いたBは, 平成23年10月, XのためにY4の本件相談窓口に対し, 本件行為2に

ついての事実確認を行ってほしい旨の申出(以下, 「本件申出」という)を行った。Y4は, 本件申出を受け, Y1その他の関係者の聞き取り調査を行うなどをしたが, Y2から本件申出にかかわる事実は存在しない旨の報告等があったこと等を踏まえ, Xに対する事実確認は行わず, 同年11月に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。

この報告を受けXはY1～Y4を相手として本訴を提起したところ, 1審は, Y1の問題行為の存在を否定してすべての請求を棄却したが, 控訴審は, Y1の問題行為を認定し, Y2, Y3とともに, Y4についても, 損害賠償義務を認めた(一部認容判決)ため, Y4のみが上告した。

2 裁判所の判断

最高裁は, Y4の責任について以下のとおり判示し, Y4の責任を認めた原判決を破棄した。

(1) Y4は, Xに対し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関係にあったとみるべき事情はない。また, Y4において整備した本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が, Y3が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務をY4自らが履行し又はY4の直接間接の指揮監督の下でY3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。

以上によれば, Y3が付随義務に基づく対応を怠ったことのみをもって, Y4のXに対する信義則上の義務違反があったものとすることはできない。

(2) ア もっとも, Y4は, 本件当時, 法令遵守体制の一環として, 本件相談窓口を設け, 本件相談窓口制度を周知してその利用を促し, 現に本件相談窓口における相談への対応を行っ

ていた。こうしたシステムの構築は、本件相談窓口に対し相談の申出をすれば、Y4は、相応の対応をするよう努めることが想定されていたものといえ、上記申出の具体的状況いかんによっては、当該申出をした者に対し、当該申出を受け、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の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解される。

イ Y4は、本件行為1につき、本件相談窓口に対する相談の申出をしていないXとの関係において、上記アの義務を負うものではない。

ウ また、Y4は、平成23年10月、本件相談窓口において、Bから本件申出を受け、Y2及びY3にY1その他の関係者の聞き取り調査を行わせるなどしたものである。本件申出は、Y4に対し、Xに対する事実確認等の対応を求めるというものであったが、本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、Y4において本件相談窓口に対する相談の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しようかがわれない。本件申出に係る相談の内容も、Xが退職した後にY4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り、Y1の職務執行に直接関係するものとはうかがわれない。しかも、本件申出の当時、Xは、既にY1と同じ職場では就労しておらず、本件行為2が行われてから8箇月以上経過していた。

したがって、Y4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の対応をしなかったことをもって、Y4のXに対する損害賠償責任を生じさせることとなる上記アの義務違反があったものとするとはできない。

3 本判決の検討

(1) 本判決は、グループ会社として、本件相談窓口を設置している会社において、子会社従業員から内部統制に係る申出があった場合に、親会社がどの程度まで対応しなければ付随義務違反となり、損害賠償責任を負うことになるのか、という判断を示したものである。

(2) この点三菱重工事件(最判平成3年4月11日判決・判タ759号95頁)は元請企業と下請企業の従業員について「特別な社会的接触関係」が存在する、とした上で「信義則上」元請企業に対して下請企業の従業員についての安全配慮義務違反を肯定している。

本判決はグループ企業内においては、原則として子会社従業員に対し、親会社が直接の指揮監督を行うことができる立場にないことを根拠に、当該子会社が従業員に対する対応を誤ったことについて、親会社の付随義務違反は認められない、としたものの、本件においては、本件相談窓口が設置されている場合については、具体的状況によっては信義則上、付随義務を負う場合があることを肯定した。

(3) 本判決はグループ会社において相談窓口を設置している親会社と子会社従業員の関係において、上記三菱重工事件判決が示す、「特別な社会的接触関係」の規範を定立しているものと理解することも可能であり、コンプライアンス体制を充実するため、相談・通報窓口を設置した使用者にどこまでの職場環境配慮義務が求められるかの事例判断として参考となる事案である。