

労働判例研究

得 津 晶

複数子会社をまたいだ従業員間のセクハラにおける親会社の責任

平成 30 年 2 月 15 日最高裁第一小法廷判決（平成 28(受)2076 号損害賠償事件）裁判所時報 1694 号 1 頁⁽¹⁾

【事案】

X は、平成 20 年 11 月ごろに、Y₄ 社（イビデン株式会社）の子会社である Y₃ 社（株式会社イビデンキャリア・テクノ）の契約社員として採用された。Y₃ 社は、Y₄ 社およびグループ会社の業務請負や労働者派遣事業等を事業内容としており、同じく Y₄ 社の子会社である Y₂ 社（イビデン建装株式会社）からも業務を請け負っていた。

X は、Y₄ 社の 1 つの事業場の敷地内にある建材工場（以下、本件工場とする）において、Y₂ 社から請け負っている事業として壁面用ボードの採寸、裁断、研磨、仕上げを行い、それらの作業結果をチェックするなどの業務に従事していた。

Y₁⁽²⁾ は、Y₂ 社の従業員であり、平成 21 年から 22 年の間、X の勤務する本件工場と同一の Y₄ 社敷地内にある別建物において、いわゆる正社員（課長）として勤務していた。

X と Y₁ は、本件工場内の休憩室で独身者（離婚経験者）のグループの一員として親交を深めていった⁽³⁾。平成 21 年 9 月以降、X と Y₁ は二人だけで食事・ドライブ等をするようになり、11 月頃には肉体関係を持った。だが、平成 22 年 2 月以降、両者は次第に関係が疎遠になっていった。そして、平成 22 年 3 月に、X は、同じく Y₃ 社の契約社員である D に相談を開始し、同年 7 月末に、関係を解消したい旨の手紙を Y₁ に手渡した。

しかし、Y₁ は、X との交際をあきらめきれず、平成 22 年 8 月以降も、本件工場で勤務中の X に話しかけたり、近くに居座られたり、X の自宅を直接訪ね、大声を上げるなどするようになった⁽⁴⁾（最高裁は、X が Y₃ 社を退社するまでの Y₁ の行為を「本件行為 1」とする）。8 月以降、X は、寝不足などによる体調不良が顕著とな

り、遅刻をしたり年休をとることなどが多くなり、10月以降は年休も不足して欠勤扱いとなることがあった。

Xは、平成22年9月上旬に、上司であるG係長に対して、Y₁の行為を相談し、Y₁の行為をやめさせるように依頼した。G係長は、朝礼で「ストーカーやつきまといをしているやつがいるようだがやめるように」と発言したが⁽⁵⁾、それ以上の対応をしなかった。

そこで、9月22日、Xは、Dに、G係長に問い合わせてもらうように依頼した。Dは、この依頼を受けて、同日、G係長に電話したが、DとGとの間で口論となってしまった。そして、Dはその直後の10月1日付で、本件工場から、Y₄社の別の事業場にあるY₃社の部署に異動となった。

10月以降も、Xは、G係長、F課長に面会して相談したが、まともに取り合ってもらえず、10月12日に、Xは、Y₃社を自主退職した。

その後、Xは、他の派遣会社に登録し、10月18日以降、たまたまY₄社の別の事業場内の部署で勤務をすることになった。

X退職後も、Y₁がXの自宅近辺に自動車を停車させるなどの行為が継続しており、Xは10月27日に警察にも相談し、警察はXの自宅近辺をパトロールした。それでも、平成23年1月頃まで、Y₁の自動車がXの自宅近辺で長時間停車していることが見られていた（XのY₃退社後のY₁の行為を最高裁は「本件行為2」とする）。

平成23年10月13日、異動後も、Y₁の様子が気になっていたDは、XがY₁の自動車を自宅付近で見かける旨聞いたことから⁽⁶⁾、Y₄社のコンプライアンス相談窓口で電話で連絡し、従業員によるストーカー行為として会社で対応してほしい旨、申し入れ、XとY₁双方の事実確認及び対応を求めた。

Y₄社は、コンプライアンスを徹底し、国際社会から信頼される会社を目指すとして社員行動基準を定めるなどのコンプライアンス体制を整備している。その中で、Y₄グループの役員・社員・契約社員・パートタイマー等Y₄グループの構内で就労するすべての者に対してコンプライアンス相談窓口を設けて対応していた。

しかし、Y₄社は、Y₄社の担当者とY₂社、Y₃社とで数度打ち合わせをし、Y₂社およびY₃社に依頼して聞き取り調査を行わせるなどの対応をするにとどまり、Y₄社が直接、XとY₁から事実確認することはなかった。その結果、Y₄社

は、Dの主張するXの被害は存在しないとのG課長の報告を鵜呑みにし、Dの主張するセクハラ行為の存在は確認できなかったという結論を平成23年11月28日にDに伝えた。

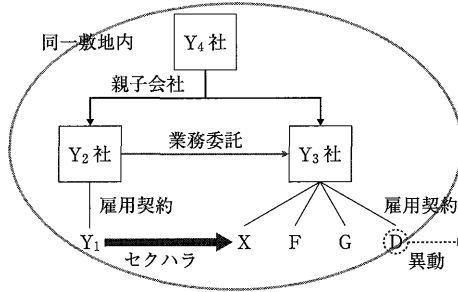
これに対して、Xは、Y₁の一連のセクハラ行為等により多大な精神的苦痛を被ったとして、①Y₁に対して不法行為に基づく損害賠償請求として、②Y₂社に対してY₁の不法行為に係る使用者責任に基づく損害賠償として、③Y₃社に対しては、雇用契約上の安全配慮義務違反ないし男女雇用機会均等法11条1項⁽⁷⁾所定の措置義務違反を内容とする債務不履行に基づく損害賠償請求として、④Y₄社に対しては、安全配慮義務としての上記措置義務違反を内容とする債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償請求として、慰謝料300万円と弁護士費用30万円の合計330万円と遅延損害金（民法法定利息5%）の支払いを求めた。

第一審（岐阜地裁大垣支判平成27・8・18労働判例1157号74頁）は、Y₁の本件行為1のうち、勤務中のXにY₁が声をかけた点やX自宅近辺にY₁が自動車を停車していたという事実は存在せず、また本件行為2も認定できないとして、Y₁の不法行為責任を否定した。その結果、Y₂社・Y₃社・Y₄社の責任も否定した。これに対して、Xが控訴。

控訴審（名古屋高判平成28・7・20労働判例1157号63頁）は、Xの控訴を容れ、Y₁～Y₄社に慰謝料200万、弁護士費用20万の合計220万と遅延損害金を連帯して負うとした。控訴審は、本件行為1および本件行為2の存在を認定したうえで、①Y₁はXに対してセクハラ行為を行った者として民法709条・710条に基づく損害賠償責任を肯定した。そして、②Y₂社に対しては、Y₁の不法行為について民法715条使用者責任を肯定した。③Y₃社に対しては、自ら雇用する労働者に対する雇用契約上の安全配慮義務並びに雇用機会均等法11条1項に基づく措置義務を負担し、Xの申し出に対して、FおよびGが真摯に向き合わず、事後の行為に対する予防措置もとらなかった点から、Xに対する安全配慮義務違反およびXに対する措置義務違反を内容とする債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。④Y₄社に対しては、Y₄社が、コンプライアンスに関する社員行動基準を定め、グループ企業全体の就労者全員を対象とするコンプライアンス相談窓口を設けていた点から、人的、物的、資本的にも一体といえるそのグループ企業に属する全従業員に対して、直接またはその各所属するグループ会社を通じて対応をする義務を負担することを自ら宣明して約束したものととらえ、Y₃社がXに対

してコンプライアンス体制による対応義務を履行しなかった点(③)、セクハラ行為後のDのY₄社コンプライアンス相談窓口への電話での調査・善処依頼を怠ったことから、Y₄社は債務不履行に基づく損害賠償責任を負うとした。

Y₄社の上告受理申立てを容れたのが本判決である。



【判旨】

破棄自判（控訴棄却〔請求棄却〕）

1. 「Xは、勤務先会社（Y₃社。本稿筆者注）に雇用され、本件工場における業務に従事するに当たり、勤務先会社の指揮監督の下で労務を提供していたというのであり、Y₄社は、本件当時、法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、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関係にあったとみるべき事情はないというべきである。また、Y₄社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、勤務先会社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務をY₄社自らが履行し又はY₄社の直接間接の指揮監督の下で勤務先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。

以上によれば、Y₄社は、自ら又はXの使用者である勤務先会社を通じて本件付随義務を履行する義務を負うものということとはできず、勤務先会社が本件付随義務に基づく対応を怠ったことのみをもって、Y₄社の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社は、本件当時、本件法令遵守体制の一環として、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本件相談窓口制度を設け、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、現に本件相談窓口における相談への対応を行っていたものであ

る。その趣旨は、本件グループ会社から成る企業集団の業務の適正の確保等を目的として、本件相談窓口における相談への対応を通じて、本件グループ会社の業務に関して生じる可能性がある法令等に違反する行為（以下「法令等違反行為」という。）を予防し、又は現に生じた法令等違反行為に対処することにあると解される。これらのことに照らすと、本件グループ会社の事業場内で就労した際に、法令等違反行為によって被害を受けた従業員等が、本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、Y₄社は、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「これを本件についてみると、Xが本件行為1について本件相談窓口に対する相談の申出をしたなどの事情がうかがわれないことに照らすと、Y₄社は、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……義務を負うものではない。」

ウ「また、……、Y₄社は、平成23年10月、本件相談窓口において、従業員DからXのためとして本件行為2に関する相談の申出（本件申出）を受け、発注会社（Y₂社。本稿筆者注）及び勤務先会社に依頼して従業員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社に対し、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社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はうかがわれない。本件申出に係る相談の内容も、Xが退職した後に本件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、従業員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、既に従業員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社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社のXに対する損害賠償責任を生じさせることとなる上記……の義務違反があったものとすることはできない。」

3. 「以上説示したところによれば、Y₄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も負わないというべきである。」

【評釈】

1. 本判決の意義

本判決は、グループ子会社の従業員の職場内でのセクハラ被害について、親会社の責任を認めた原審判決を破棄・自判し、親会社の責任を否定した最高裁判決である。本判決は、あくまで事例判決であり、一般論を提示したものではないとの見方もできる⁽⁸⁾。だが、裁判所の判断はそもそもすべてが事例に即したものと理解すべきであり、仮に明示的な一般論ないし原理を読み取ることが困難であったとしても、本件の事案から、親会社の責任を認めないし否定する要素を抽出し、先例規範を導出する必要がある⁽⁹⁾。よって、本稿では、本判決から、解釈論のレベルで、従業員間のセクハラという事案類型において、法人格を超えて親会社が責任を課されるのはいかなる場面か⁽¹⁰⁾についての先例規範を導出することを目指し、判旨賛成・反対という評価は行わないものとする⁽¹¹⁾。

本判決は、(1) 法的観点・(2) 事実関係の双方において複雑であるため、どのような判断を下したのかの確定に困難が伴う。(1) 法的観点からすれば、何よりも、本判決の判旨1と2とはいかなる関係にあるのかが明らかではない。

また、本判決が判旨1・2で否定したのは「債務不履行に基づく責任」にとどまり、不法行為責任については判旨3で簡単に述べているのみである。判旨1・2のうち、どこまでが不法行為責任に妥当する判示であるのか明確ではない。例えば、Y₂社の責任を肯定した使用者責任を親会社に拡張するという法律構成も最高裁は検討した(否定した)のか、それとも争点となっていないとして判断されていないのかは不明確である。

そして、本判決の判旨1・2が否定したのは「信義則上の責任」であるが、信義則には様々な内容が含まれうる。本判決は、信義則に基づく責任一般を本件事案では否定する趣旨なのか、それとも、本判決が否定したのは信義則上の責任のうち原審の判断および当事者の主張に表れている責任に限定されるのかも不明確である。

これらは、要するに、当事者が主張・法律構成を変えれば責任が認められる可能性があるのか否かという問題がオープンであることを意味する。本判決は、原審を破棄したのみならず、請求棄却(控訴棄却)の形で自判をしたということは、「事件がその事実に基づき裁判をするのに熟するとき」(民訴326①)に該当する、すなわち、他の法律構成(信義則を支える他の事情・類型)を検討する必要が本

件にはないということ（法的観点指摘義務違反ともならないということ）を示唆するが、この点をどこまで読み込んでよいのかも問題となる。

他方、(2) 事実関係について述べれば、本件の事案は、同一の会社（同一子会社）内部でセクハラが問題となったわけではなく、複数の子会社間でセクハラが問題となっている点に特殊性がある。一方では、子会社間といっても本件 Y₃ 社は、Y₂ 社の委託した業務を担当していたことから、Y₃ 社と Y₂ 社とが共同して事業者（使用者）として責任を負う基礎があるともいえる。この点は、Y₂-Y₃ 両社が責任を負うべきであっても、ただの親会社でしかない（完全親会社と認定されていない）Y₄ 社の責任を否定する方向に働きうる。他方では、本件のセクハラの直接の加害者・被害者である Y₁・X の勤務地はともに親会社である Y₄ 社の同一事業場内であった。この事実は、親会社の責任を肯定しやすい方向に機能するともいえる。

また、本件の Y₁ の X に対する行為は、個人間の恋愛関係のもつれを原因とする「つきまとい行為等」（ストーカー行為等の規制等に関する法律 2 条 1 項）であり、いわゆるストーカー行為（同法 2 条 3 項）である。ストーカー行為であることとセクハラであることとは矛盾するものではないが、事業者がコントロールできない職場以外で違法行為が行われるなど、典型的なセクハラ⁽¹²⁾とは異なる点があるのも事実である。本件の Y₁ の行為の全体がストーカー行為として違法性を帯びるものであるとしても、そのうち職場におけるものとして事業者が責任を負う範囲は限られる可能性がある。このことは、当然ながら親会社である Y₄ 社の責任を否定する方向に働くものであり、原審が認めた Y₂ 社、Y₃ 社の責任についても疑問を呈するものである⁽¹³⁾。この点を強調すれば、本判決が親会社の責任を否定したのはセクハラの中でも特殊な類型についてのみであり、典型的な職場でのセクハラについては親会社の責任はより広範に求められる可能性がある。

このように、本判決は、様々な観点からの議論が可能であり、かつ、それら複数の観点を統一的に整理すること（責任の全体像を描くこと）が望ましい。だが、本稿は、筆者が労働法の専門的知見を有していないことも相まって、会社法的な観点からの判例評釈として、前述の様々な観点をパッチワーク的に検討するにとどめる。

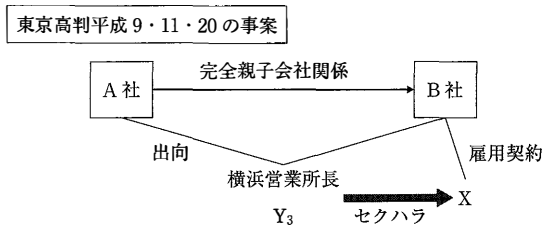
2. セクハラの実任主体の拡張が問題となった下級審裁判例

労働法上の使用者概念の拡張については、労働契約法 2 条 2 項の使用者の定義

(193)

規定（「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」）のほか、解釈論として様々な議論がある⁽¹⁴⁾。だが、法人格否認の法理を用いるか否かはともかく、法人格を解釈論によって超えるには、問題となっている制度の趣旨に基づいて判断がなされるべきである。となれば、本判決がセクハラを理由とする損害賠償責任の拡張が問題となっている以上、本判決同様、セクハラの損害賠償責任の拡張が問題となっている下級審裁判例を検討すべきことになる。

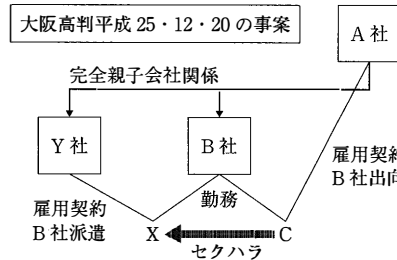
東京高判平成 9・11・20 判時 1673 号 89 頁（労判 728 号 12 頁）は、完全親会社である建築会社 A 社から、完全子会社 B 社に無期限出向した機電事業部長兼横浜営業所長が B 社の女性従業員に対する約 20 分間に及ぶ抱きつき行為等（セクシャル・ハラスメント行為）を理由とする不法行為責任について、「出向社員に対する実質上の指揮監督関係」の有無を基準に B 社の使用者責任を肯定し、A 社の使用者責任を否定した（そのほか、A 社・B 社の固有の 709 条責任はともに否定されている）。



これに対して、大阪高判平成 25・12・20 判時 2229 号 101 頁（労判 1090 号 21 頁）は、人材派遣会社（Y 社，東レ・エージェンシー）に登録した派遣従業員（X）が、人材派遣会社と同一の完全親会社（A 社，東レ）をもつ派遣先会社（B 社，東レリサーチセンター）において、完全親会社から出向していた社員（C）からセクシャルハラスメント被害を受けた場面において、派遣元会社 Y 社の責任を追及した事案である。大阪高判は、労働者派遣事業法 31 条⁽¹⁵⁾および職場環境配慮義務の一内容として、「派遣先との連絡体制の確立，関係法令の関係者への周知等の適切な配慮をすべき義務」を負うと判示する。そして、一方では、セクシュアル・ハラスメント防止義務として一般的な体制整備の義務は履行されていたとしつつも、他方で、被害者からの人材派遣会社（派遣元会社）担当者への申し立てに対するセクシュアル・ハラスメント救済義務については、「派遣労働者がセクシュアル・ハラスメントの被害を受けたと申告した場合，派遣元事業主の立場で事実関係を迅

(194)

速かつ正確に調査し、派遣先に働きかけるなどして被害回復、再発防止のため、誠実かつ適正に対処する義務がある」とし、派遣元企業が、「自ら何らの調査もすることなく、何らの対応もしなかった」場合には義務違反があるとして精神的損害に対する 50 万円（と遅延損害金〔商事法定利息〕）の損害賠償を認めた。



大阪高判平成 25・12・20 が肯定した責任は、あくまで被害者の派遣元の責任であり、本判決が問題としている親会社（完全親会社）の責任は問題とされていない⁽¹⁶⁾。大阪高判は、派遣元の責任を肯定した根拠として、労働者派遣事業法に基づく制定法上の義務を挙げており、ただ単に、「関与することができる」地位にあることのみを責任の根拠としているわけではない。また、同判決が肯定した責任が、契約責任であるのか不法行為責任であるのかは定かではない⁽¹⁷⁾。

従来の下級審裁判例は、セクハラ被害について、使用者責任を加害者に対する指揮監督関係を根拠に拡大する可能性を認め、他方、被害者について派遣元に労働者派遣事業法に基づく義務を根拠に拡大を認めている。後者は、被害者の労働契約に基づく安全配慮義務と言い換えれば、労働契約当事者の義務ということができ、それを超えて、「労働環境に関与することができる地位」というだけで責任を肯定した裁判例はなく、この点について下級審の判断はオープンであったとすることができる。

3. 本判決の債務不履行責任としての信義則上の義務違反の構成

本判決は、親会社の信義則上の義務違反を否定しているが、その判断の中には多様なものが含まれている。判旨 1 と 2 に分けて議論を展開しているところ、判旨 1 が責任を否定する理由として、①「X に対しその指揮監督権を行使する立場」になかったこと、②「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」がなかったこと、および③「Y₄ 社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、勤務先会社が使用者として負うべき雇用契約上

の付随義務を Y₄ 社自らが履行」する場合に該当しないこと、同じく、④「Y₄ 社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……Y₄ 社の直接間接の指揮監督の下で勤務先会社に履行させるものであったとみるべき事情」がないこと、を挙げている。

裏が常に真ではないものの、これらの判示は、①指揮監督権限行使、②実質的な労務提供の受領者、③グループ経営において法令遵守を子会社でなく親会社が担当する設計を採用する場合、④法令遵守において親会社が子会社に直接間接の指揮監督権限がある場合、のいずれかに該当すれば親会社が付随義務としての安全配慮義務を負う可能性がある、とパラフレーズできる⁽¹⁸⁾。

(1) 子会社の従業員に指揮監督権限を行使する場合

まず、①指揮監督権限行使については、従来、使用者概念において、多く説かれてきたところと重なるように思われる。「実質上の指揮監督関係」を問題にしていた前述の下級審裁判例（東京高判平成 9・11・20）とも符合するものである。

(2) 実質的な労務提供者の受領者である場合

これに対して、②実質的な労務提供の受領者であることは、直観的に理解できるように思われるが、労働法の体系書等によると必ずしも明確に論じられてきたところではないように思われる⁽¹⁹⁾。労働契約法 2 条 2 項は、労働者を「使用する」という側面と、「賃金を支払う」という側面とが使用者概念の中心的な要素としている。本判決は、セクハラからの救済のような労働者保護の場面では、賃金を支払うという側面はあまり重要でないと判断しているようにみえる。これは、賃金を支払うからといって職場環境の維持をできる権限・義務があるか否かとは別問題だからと理解できる。使用者の義務のうち、ある義務（賃金支払い）を負っているからと言って別の義務（従業員のための職場環境維持）を負う根拠にはならないということもできる。そのほか、誰が実質的な賃金支払い主体なのかという議論は、近時の預金者の認定において実質的出捐者の議論が流行していないように⁽²⁰⁾、決め手に欠く（説得力ある認定ができない）という問題があるため排除されたのかもしれない。

他方で、前述の職場環境の維持をできる能力・アクセスに着目するのであれば、より広く、職場環境維持へのアクセス可能性（抑止）という観点から基礎づけられればよいはずであるが⁽²¹⁾、本判決はそのような論理をとっていない。本判決は「実質的な労務提供の受領者」という基準を用いている。これは、職場環境の

(196)

保護という使用者の義務負担を課すのは、当該雇用契約・従業員から利益を受ける主体に課すべきという衡平の原理に基づいたもの⁽²²⁾と説明することができる。

(3) グループ経営において子会社の法令遵守体制維持を親会社のみが担当する設計を採用した場合

これに対して、③は、グループ経営において子会社ではなく親会社に法令遵守の責任を認める「選択肢」を提供する可能性を示唆する。すなわち、かかる設計を採用した場合は、子会社は信頼の原則に基づいて免責される可能性がある⁽²³⁾。ここには法人格を超えた柔軟なグループ経営を認める「可能性」が示唆されている。このような読み方は、親会社と子会社の双方が子会社のコンプライアンスについて責任を負う場面である判旨2とは別に、敢えて判旨1において③グループでの法令遵守体制で定めた場合を挙げている点から、より強く支持される。

このような理解は、従来の法令遵守の文脈では必ずしも明示的に認められていなかったものと思われる。会社法 362 条 4 項 6 号・5 項は大会社においては、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制（法令遵守体制）について、当該会社のみならずその子会社から成る企業集団レベルで整備することを要求しているが、これは親会社がグループレベルでの法令遵守体制整備を要求するものであって、親会社が子会社の法令遵守体制を整備する場合に子会社は親会社に法令遵守を完全に委ねることを認めるか否かは明らかではなかった。

例えば、前述の男女雇用機会均等法 11 条の措置義務であれば、「事業者」に義務を課しており、子会社であっても事業者として義務を直接履行しなくてはならないと理解されていたのではないか。だが、事業者は、より公正に当該措置義務を履行するため、当該措置義務の履行を第三者機関（法律事務所）に委ねるということも理論上はあり得よう。この場合は、第三者機関に措置義務の履行を委ね、当該第三者機関に従うという決定をもって、当該事業者が措置義務を履行したものと理解することになろう。

本判決は、子会社が法令遵守体制の構築を親会社に委ね、親会社の判断に従うという決定を子会社がしたことをもって、子会社の法令遵守体制構築義務の履行と認めるという理解を示したと捉えることができる。この場合も、親会社の整備した法令遵守体制が個別の法令の求める水準に達していなかった場合には、子会社が当該個別法令（例えば男女雇用機会均等法）の違反と認定されることもありう

る。だが、損害賠償責任を基礎づける債務不履行としての雇用契約に伴う付随義務違反（さらには不法行為責任も）とは認定されないことを本判決は判断したといえる。このような理解を導出できる点から本判決の先例的な意義は非常に大きいものと理解できる。

（４） 親会社が子会社の法令遵守に直接間接の指揮監督を行う場合

そして、④法令遵守体制の指揮監督関係がある場合というのは、本判決が示す①や前述の加害者側の使用者責任の拡張に「指揮監督」関係を要求した下級審裁判例に近いが、指揮監督権限の所在の範囲が法令遵守体制に限定されている点に特色がある。これは、セクハラ被害など従業員の安全保護・権利保護はコンプライアンス（法令遵守）が問題となっている場面であるので、労働者管理全体（それこそ経営判断事項としての人事配置など）にわたる指揮監督は必要とせず、当該具体的場面で問題となっている法令遵守体制領域に限った指揮監督関係があれば責任の拡張に足りるということである。事案の特殊性・性質に応じて、指揮監督権限の判断がなされるといいかえることもできる⁽²⁴⁾。

（５） 親会社が子会社の法令遵守体制維持について重ねて負担することを設計した場合

これら判旨１の掲げる４類型に対し、「もっとも」以下の判旨２はどのような関係にあるのか。本判決が、本件 Y₄ 社を判旨１の４類型には該当しないとしながら、判旨２においては、本件 Y₄ 社の具体的対応を検討していることからすれば、判旨２は、判旨１の掲げる４類型とは異なる類型を提示し、この類型においては、類型に当てはまるのみでは親会社に責任が発生するわけではないものの、一定の場合には親会社が責任を負う場合があることを述べていると理解できる。すなわち、判旨２は、判旨１の（１）～（４）とは異なる５番目の責任発生類型が存在することを示唆する。

判旨２の掲げる第５の類型は、親会社がグループレベルでの法令遵守体制を採用した場合には、具体的な申し出があれば、「申出の具体的状況いかによっては、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」というものである。この判示は、判旨１の③親会社が法令遵守体制として子会社ではなく親会社が責任を負う仕組みを定めた場合に似ている。だが、前述の判旨１③の場合は、柔軟なグループ経営によって親会社のみにコン

プライアンス部門を集中させるような場合（仮に子会社の従業員の労働環境保護が法律上求める水準以下であったとしても、子会社レベルでは「信頼の原則」が働き親会社のみが責任を負う場合）を指すと理解すれば、判旨2に独自の意義を見出せる。判旨1③はおよそすべてのコンプライアンスを親会社が負担する場面を想定しているといえる。これに対して、判旨2は、本件の事案がそうであるように子会社と親会社とでコンプライアンスを分業しているような場合、ないし、子会社に加えて親会社が一部のみコンプライアンス義務を重ねて負担しているような場合を想定しているといえることができる⁽²⁵⁾。

そして、このように親会社が子会社の法令遵守体制を「一部」負担している場合には、子会社の法令違反（労働環境維持違反）があった場合に、親会社が責任を負う場合はあるが、全責任を負うわけではなく、どの程度責任を負うのかは各親子会社の設計次第ということになろう。もちろん、子会社も親会社も一切責任を負わないなどという設計の裁量を認める趣旨ではないが、子会社が一義的に責任を負うのであれば、親会社は法律が想定している子会社の義務違反の場面のうち一部しか責任を負わないということも認められてよい。このことを、判旨1③と裏返し表現を用いれば、子会社の法令違反状況（法令遵守義務違反状況）において、親会社は子会社が適切に対応するとの「信頼の原則」があると言い換えることができる（信頼に対して合理的な疑いが発生する場合に限って親会社が責任を負う）。

本件では、従業員からの申し立てに対して、親会社Y₄社は、子会社に対応を委ねた。対応を委ねられた子会社が適切に対応することが合理的に疑わしい場面（例えば子会社の代表取締役が加害者である・法令違反をしたと主張されている場面や、子会社の調査が杜撰であることが明らかであるような場面⁽²⁶⁾）でなければ、親会社には子会社に対応を委ねる裁量が認められるというのが本判決の判旨2といえることができる。

4. 加害者の事情からの責任（使用者責任など）の拡張可能性

本判決は、前述の判旨1、2で契約上の付随義務の拡張について議論をし、責任を否定した。これに対して、不法行為責任については判旨3で簡単に論じているに過ぎない。契約上の付随義務・安全配慮義務の拡張が、本来は不法行為がカバーする領域を消滅時効からの救済の観点から契約責任として基礎づけたためのものであって、実質内容は変わらないと理解すれば⁽²⁷⁾、このように判旨3が理由付けを述べないのは当然といえる。

だが、他方で、契約責任としての付随義務・安全配慮義務で救済される範囲

と、不法行為責任（使用者責任⁽²⁸⁾含む）とで救済される範囲とが異なると理解すれば、本件はあくまで審判対象の範囲の関係で責任が認められなかっただけであり、当事者が請求ないし主張を工夫すれば責任が認められる余地があったことになる。

また、契約上の付随義務についても、本判決はあくまで当事者が主張した事実から構成できる付随義務違反のみを判断したのであって、当事者が主張しなかった事実によっては、異なる観点から「契約上の付随義務」の範囲内で責任を認めることができた可能性もある。このように理解した場合は、契約責任と不法行為責任とで救済範囲が異ならないとしても、やはり、当事者が主張を工夫すれば責任が認められる余地があったことになる。

前述の判旨 1 および 2 で検討されていない観点として、使用者責任の拡大、すなわち加害者側の事情を基礎とする責任の拡大がある。本判決の判旨 1・2 は、被害者である X の勤務先企業（Y₃ 社）との関係での責任の拡張のみを検討しているが、本件の事案は、加害者が被害者とはグループ内の別会社 Y₂ 社の従業員であるという特殊性がある。これを検討しなかったのは、本件 X の業務内容との関係で、Y₃ 社は Y₂ 社から業務委託を受けた事業を行っていたので、Y₂ 社と Y₃ 社とを同視でき、別個に論じる意味がない特殊な事案であるにとらえれば、本判決は加害者側の事情による責任の拡張についても判断し、かつ責任を否定したと理解することができる。

これに対して、使用者責任の拡張などの加害者側の事情に基づく責任の拡張法理については十分に事実の主張・立証がなされていなかった（証明責任が尽くされていなかった）ため最高裁は論じなかったというのであれば、当事者は今後、使用者責任の拡張というルートで本件のような事案でも親会社への責任追及が認められる可能性があることを意味する。すなわち、前述 3. で検討したように、本判決は、親会社に子会社の職場環境維持への支配権行使の可能性・是正する能力があるというだけでは親会社の責任を基礎づけないという理解を採用しているように見える。だが、それはあくまで被害者側の事情に基づく責任の拡張構成しか主張されてないからであって、加害者側の事情からの責任の拡張構成（使用者責任の拡張）というルートであれば責任が認められた可能性があることを意味する。

本判決は加害者側の事情に基づく責任の拡張・使用者責任の拡張可能性についてどちらにも理解することができる。すなわち、本判決によって、親会社責任追

及の道として雇用契約上の付随義務として従業員への安全配慮義務すなわち従業員保護のための職場安全環境維持義務の拡張法理として3. (1) ～ (5) の5つのルートがあることが示唆されているだけでなく、本判決の示していないルートとして、加害者側の事情に基づく責任の拡張ルートが広がっている可能性がある。

5. 本判決の射程

以上、本判決は、事例判決でありながらも、親会社が子会社の雇用契約の付随義務違反の責任を負う場面を示している点⁽²⁹⁾、とりわけ、雇用契約の付随義務の文脈（さらには不法行為責任の文脈）においては、親子会社において子会社が法令遵守体制を親会社に完全に委ねるという選択肢を認めることを示唆する点など、従来の理解からは必ずしも明示的に論じられてこなかった理解を導出できる点で理論的に非常に重要な判決である。

だが、本判決が論じたのは、親会社自身の雇用契約の付随義務違反責任、そして不法行為責任についてのみである。ここで論じられた理解が、親会社・子会社の取締役の責任（対会社責任〔会社法423条1項〕と対第三者責任〔会社法429条1項〕⁽³⁰⁾）において妥当するの可否かは明らかではない。親会社の子会社まで含めた企業集団の法令遵守体制を一元的に管理するとした場合に、法令遵守義務違反と評価される事態が発生すれば⁽³¹⁾、親会社の取締役のみが責任を負い、子会社の取締役は免責されるの可否かは、本判決は判示していない。だが、会社自体の契約責任・不法行為責任の双方を認めないとするのであれば、法令遵守について親会社に集中させるインセンティブを付与する政策判断がなされたと理解できる⁽³²⁾。そうであるならば、取締役の責任の文脈においても本判決の政策判断を尊重すべきであり、子会社の取締役には任務懈怠はないと判断すべきこととなろう。

※ 本判決の先行評釈として、竹内（奥野）寿・ジュリスト1517号4頁（2018年）、竹村竜太郎＝津田洋一郎・NBL1119号20頁（2018年）がある。

（得津 晶）

本稿は、第24回・琉球労働法研究会（平成30年3月19日、沖縄弁護士会館）における報告を基にしている。研究会でコメントをくださった先生方に感謝申し上げる。また、科学研究費補助金（課題番号：15K 03190）による研究成果の一部である。

- (1) 裁判所ウェブサイト (http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=87572) 参照。
- (2) 上告審ではY₄社以外の上告受理申立ては排除されたため、裁判所ウェブサイトでは、Y₁は「従業員A」と表記されている。
- (3) XとY₁が休憩室のグループの一員として親交を深めていった事情は第一審では認定されず、控訴審で認定された。
- (4) これらの行為は、後述するように第一審では認定されておらず、控訴審で認定された。
- (5) 本件では、加害者（とされる者）Y₁がY₂社の従業員であるところ、Y₂社から業務を委託されたY₃社の係長（ただし本件G係長がY₃社とY₂社のいずれの従業員であるのか認定は明らかではない）が挨拶をした朝礼に、Y₁が参加していたかどうか認定されていない。
- (6) ただし、控訴審までの事実認定では平成23年1月以降のY₁の行為自体は認定されていない。労判1157号74頁は、DのY₄社へ相談窓口への連絡を「本件セクハラ行為の事後ではあるが」と述べており、DがY₄社相談窓口に連絡した時点では、Y₁のセクハラ行為は終了している（少なくとも継続しているものとは認定できていない）という事実認定をしているようである。
- (7) 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第11条1項事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- (8) 竹内（奥野）寿「本件判批」ジュリスト1517号（2018年）5頁。
- (9) 大村敦志＝道垣内弘人＝森田宏樹＝山本敬三『民法研究ハンドブック』（有斐閣・2000年）332頁。
- (10) 解釈論にとどまらず、この問題を検討するものとして土岐将仁「法人格を越えた労働法規制の可能性と限界——個別的労働関係法を対象とした日独米比較法研究（1）～（6・完）」法協134巻5号669頁，6号962頁，8号1411頁，9号1633頁，10号1934頁，11号2186頁（2017年）がある。
- (11) そのほか原判決の事実認定には、XとY₁との間のメールのやり取りについて、Xからの提出がないにもかかわらず、Y₁がXからのメールを証拠として提出し、Y₁からのメールを提出しなかったことをもって、Y₁に不利な事実認定がなされている（労働判例1157号71頁）など、不法行為事実の立証責任がXにあること、証拠との距離の観点から必ずしもY₁に近いわけではないことからすると、興味深い判示がなされているが、

この点についても本稿では取り扱わない。

- (12) 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号〔平成 28 年 8 月 2 日厚生労働省告示第 314 号改正〕)によれば、「職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの(以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。)と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの(以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。)がある」とされている。
- (13) とりわけ、本件では、X 退職後の Y₁ によるつきまとい行為である本件行為 2 について X との雇用契約に基づく付随義務違反として Y₃ 社に責任を認めることがなぜ可能なのかという疑問が研究会では提示された。だが、解除後であっても継続的契約の効力は完全に消滅するわけではなく、契約の余効として、一定の義務を課することは可能であるように思われる。
- (14) 菅野和夫『労働法〔第 11 版補正版〕』(弘文堂・2017 年) 180 頁参照。
- (15) 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第 31 条派遣元事業主は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者に労働させるに当たって当該派遣就業に関しこの法律又は第四節の規定により適用される法律の規定に違反することがないようにその他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講ずる等適切な配慮をしなければならない。
- (16) しかも大阪高判平成 25・12・20 の事案において完全親会社 A 社はセクハラに加害者である C の出向元であるため、A 社は出向先の B 社と並んで C の使用者と認定することができる(菅野・前掲注(14) 文献 180 頁)。よって、A 社は、C のセクハラという不法行為の使用者責任を負うこととなりうるため、仮に A 社に対して責任追及訴訟を行ったとしても、親会社としての責任拡張を問題とせずに責任を肯定することが可能な事案であった。
- (17) データベースである LEX/DB は、根拠条文として民法 709 条・415 条の両方を挙げている。
- (18) 竹内(奥野)・前掲注(8) 文献 5 頁。なお、同 5 頁は、雇用契約の当事者ではない親会社が本判決の提示する場合に「契約」責任を負う根拠として、内田貴『契約の時代』(岩波書店・2000 年)を掲げており、「関係的契約論」の考え方を援用するようである。
- (19) 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(2018 年) 24 頁は、判旨 1 の掲げる②実質的な労務提供の受領者でないことについては、安全配慮義務や男女雇用機会均等法 11 条 1 項の使用者でないことを「確認する」ものであるとしており、本文のように②実質的な労務提供の受領者あることが付随義務を負う基準にはならないという理解を示唆する。
- (20) 加毛明「判批」法協 121 巻 11 号(2004 年) 1968 頁以下は、定期預金(無記名定期預金)における預金者の認定等で判例(最判昭和 32・12・19 民集 11 巻 13 号 227 頁な

ど)が用いてきたとされる「出捐者」概念を「預入をした側」の内部的法律関係として捉えなおすことを主張する。そのほか会社法の株主の認定における実質的な出資者(出資金払込者)の認定に関しても、近時、実質的な出資危険を負担せずに議決権を保有するエンブティボータイングの議論がある(Henry T.C. Hu and Bernard Black, *The New Vote Buying: Empty Voting and Hidden (Morphable) Ownership*, 79 S. CAL. L. REV. 811-908 2006; 得津晶「Empty Votingに関する近時の議論状況」北大法学論集 61 巻1号〔2010年〕200頁以下など)。これらの議論は、現在において、実質的な出捐者の認定が困難となっていることを示唆する。

- (21) 株式会社の親会社は株主総会の議決権を通じて子会社の経営者を支配できることからすれば、抑止ないしアクセスの観点のみであれば、法令遵守・労働者のための職場環境保護の場面では、より容易に責任が拡張されうるのはずである。だが、本件は、親会社の責任の拡張を自判してまで否定したことからするとそのような観点をとっていないことは明らかではないか。
- (22) 職場環境の維持によって労働者から受ける労務提供サービスの質が変わると考えれば最もインセンティブがある者に義務を課す、ということもできる。だが、仮にこの命題が正しいのであれば、そもそも法律上の義務を課さずとも、事業者は(法による介入がなくとも)自然(勝手)に職場環境の維持に努めるはずであり、解釈論とはいえ法によって事業者に義務を課すことが「インセンティブ」になるとはいえない。むしろ、法によって強制的に義務を課すのは、自然状態ではインセンティブのない者にインセンティブを課すことが望ましい場合だからである。
- (23) 前述した大阪高判平成 25・12・20 の事案においてグループ中核会社である A 社の責任を認める代わりに、Y 社が積極的に関与せずに事態を見守っていたことを責められないという見方を示唆するものとして小畑史子「判批」判例評論 674 号(2015 年)18 頁(判例時報 2247 号 148 頁)。夏井高人「判批」判例地方自治 384 号(2014 年)91 頁も、Y 社の独自の法的責任を論じることには法理論上の疑問が全くないわけではないとし、グループ全体で責任を考えるべきことを示唆する。なお、公益通報者保護法に基づく内物法制度においては、平成 28 年 12 月 9 日付「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」(消費者庁)が、通報窓口をグループ全体の共通窓口として親会社等に設置するのが望ましいとしている(ガイドライン(Ⅱ.1.(1))、竹林=津田・前掲注(19)文献 27 頁参照)。
- (24) 本判決の④法令遵守体制の指揮監督権限は、①一般的な事項にわたる指揮監督権限よりも幅広く認められうることから、理論上は④は①を包含しており、①の基準は不要ということもできる。だが、そもそもコンプライアンスについて関心が薄く、④親会社と子会社のどちらにコンプライアンス事項の決定権限があるのか事実レベルでは特定できないような場面もある。この場合、①従業員に対する一般的な指揮監督権限が親会社に存在すれば、従業員保護のためのコンプライアンス事項の指揮監督権限も親会社にあるべきであると規範的に判断することになろう。これを、④法令遵守の指揮監督権限を

- 親会社にあるとしてもよいが、実践的には、①従業員に対する一般的な指揮監督権限がある場合には親会社が子会社の従業員のセクハラ被害の責任を負うと述べても間違いではないし、本判決はそのような表現を採用しているということであろう。
- (25) 土岐・前掲注(10) 文献(一) 678頁は、このような場合を、「複数の法人に対して、ある一つの義務や責任が(実質的に)課されていると評価できる場合」として「義務や責任が『分担』されている」場面として位置づける。
- (26) 前注(5)で述べたように、本件の加害者 Y_1 は、 Y_2 社の従業員であるところ、 Y_2 社から業務を委託された Y_3 社従業員Gの報告を鵜呑みにしてそれ以上の調査をしなかったという点を著しく不合理と判断する解釈もありうる。竹林=津田・前掲注(19) 文献25頁はこのような理解を示唆する。
- (27) 契約責任と不法行為責任とで主観的帰責事由ないし故意過失の立証責任の違いが挙げられることがあるが、安全配慮義務は手段債務であるため、客観的債務不履行事実の立証は、現在の客観化された不法行為法の故意過失と判断が重なり差異はない(潮見佳男『新債権総論I』[信山社・2017年] 174頁, 180-181頁参照)。平成29年改正民法施行後の主要な差異は、履行請求の点にあるとされている(潮見・同書179頁)。
- (28) 使用者責任構成であれば、選任監督上の注意義務を尽くしたことによる免責が事実上認められないとの解釈がとられる可能性もあるが、かかる法理は、外形上職務の一環としてまたはそれに関連してなされた場合に職務関連性を肯定する外形標準説とセットで取引的不法行為を念頭に展開されたものであることから、事実的不法行為であるセクハラの場合には妥当しないとされている(名古道功「判批」民商法雑誌119巻4=5号[1999年] 797頁)。菅野・前掲注(14) 文献262頁も、使用者責任構成であっても、事業主が指針に従った雇用管理上の対応を十分にすることで免責が認められるとしている。
- (29) 竹内(奥野)・前掲注(8) 文献5頁。
- (30) 取締役の対第三者責任について最大判昭和44・11・26民集23巻11号2150頁は、その法的性質を不法行為責任とは異なるものであることを明言し、特別の法定責任と理解されてきた。だが、近時、昭和44年最大判の前提とする不法行為理解は現在の判例の前提とする不法行為理解とは異なっており、取締役の対第三者責任と一般不法行為責任とを連続的にとらえる理解が提示されている(中原太郎「[民法から] 取締役の第三者に対する責任と不法行為」潮見佳男=片木晴彦編『民・商法の溝をよむ』[日本評論社・2013年] 205頁)。近時、判例は、取締役の対会社責任について債務不履行責任であると明言しながら、「法によってその内容が加重された特殊な責任」と述べており(最判平成26・1・30判例時報2213号123頁)、法定責任であることと不法行為責任・債務不履行責任の中でも説明が与えられることとは矛盾しない状況となっているといえる。得津晶「判批」法学79巻5号(2015年) 491頁注13参照。
- (31) 取締役の責任の文脈で取締役の任務懈怠を構成する法令遵守義務違反の判断基準(とりわけ会社の利益のための法令違反の場合や法令違反該当性が明らかでなかった場合に取締役の任務懈怠を事後的に認めることができるか否か)に争いがあることについて

は田中亘「利益相反取引と取締役の責任・下」商事法務 1764 号（2006 年）10 頁注 52，
後藤元「判批」法協 124 巻 9 号（2007 年）2209 頁，得津晶「取締役法令遵守義務違反責任の帰責構造」北大法学論集 61 巻 6 号（2011 年）1945 頁以下参照。

- (32) このような理解の背景には，契約責任および不法行為責任による損害賠償責任はインセンティブ付与（抑止）の観点から設定されるという理解（森田果＝小塚莊一郎「不法行為法の目的」NBL874 号〔2008 年〕19 頁）がある。