

平成28年(受)第2076号 損害賠償請求事件  
平成30年2月15日 第一小法廷判決

文責：三浦 貴史

監修：上田 淳史

## 第1 事案の概要

### 1 関係者

Y：プラスチックパッケージ基板等の製造・販売等を事業内容とする会社。傘下に数多く(平成25年3月末時点で41社)のグループ会社(連結子会社)あり(以下、グループ会社全体を「本件グループ」という)。

X：本件グループに属する会社(以下、「勤務先会社」という)の元契約社員。

A：本件グループに属し、勤務先会社に対し業務を発注する会社(以下、「発注会社」という)の元課長。

B：勤務先会社の契約社員であり、Xの元同僚。

### 2 Yの法令遵守体制

Yは、本件グループの業務の適正等確保のための法令遵守体制(以下、「本件法令遵守体制」という)整備の一環として、本件グループ会社の事業場内で就労する者が法令等の遵守に関する事項を相談できる相談窓口制度(以下、「本件相談窓口制度」という)を設け、従業員等に対して当該制度を周知してその利用を促し、相談の申出があれば対応するなどしていた。

### 3 AによるXに対するセクハラ

#### (1) Xが勤務先会社を退職するまで

Aは、Yの事業場内の工場で就労中のXに対して交際を求める発言を繰り返し、また、Xの自宅に押し掛けるなどした(以下、「本件行為1」という)。

#### (2) Xが勤務先会社を退職した後

Aは、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、「本件行為2」という)。

### 4 BによるYの相談窓口への申出及びYの対応

Xからの相談を受けたBは、本件行為2に関して、X及びAに対する事実確認等の対応をするよう、Yの本件相談窓口へ申し出た(以下、「本件申出」という)。

本件申出を受けたYは、勤務先会社と発注会社に依頼して、Aを含む関係者への聞き取り調査を行わせるなどした。そして、本件申出に係るXのセクハラ被害は存しない旨の勤務先会社からの報告があったことなどを踏まえ、Xに対する事実確認はせずに、Bに対して本件申出に係る事実は確認できなかった旨を伝えた。

### 5 Xによる法的請求

Xは、Aのなした本件行為1及び本件行為2により精神的苦痛を被ったことについて、Yに対し、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して、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償を請求し

た。なお、Xは、これに加えて、Aに対しては不法行為に基づき、発注会社に対してはAの不法行為に係る使用者責任に基づき、勤務先会社に対しては雇用契約上の安全配慮義務等の違反を内容とする債務不履行に基づき、それぞれ損害賠償を請求した。

## 6 下級審の判断

### (1) 第一審

本件行為1及び本件行為2の存在または不法行為該当性を否定し、上記5のXの請求をいずれも棄却した。

### (2) 原審

本件行為1及び本件行為2が存在し、不法行為にも該当すると判断した上で、上記5のXの請求をいずれも一部認容した。この際、Yについては、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、直接又は間接に相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負うものとした上で、勤務先会社だけでなくY自身も本件申出への対応を怠ったことを理由に、かかる信義則上の義務の違反を認めた。

## 第2 本判決の要旨

最高裁は、本件行為1、2を行ったAやYの傘下の勤務先会社、発注会社に責任があることを前提としながらも、以下のとおり判断して、原審の判決のうちYの敗訴部分を破棄した。

### 1 勤務先会社の付随義務違反とYの関係

Yは、本件当時、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、Y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（使用者が就業環境に関して、労働者からの相談に応じて適切に対応すべき義務であり、以下、「本件付随義務」という）をY自らが履行し又はY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、Y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、YのXに対する信義則上の義務違反があったものとするとはできない。

### 2 法令遵守体制等の整備に基づき、Y自身が相談の申出に対応すべき義務の存否

(1) Yは、本件当時、本件法令遵守体制の一環として本件相談窓口制度を設け、かかる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、Y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。

- (2) 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、Yは、本件行為1につき、Xとの関係において、上記信義則上の義務を負うものではない。
- (3) Yは本件申出を受けたが、本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、Y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、A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A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ヶ月以上経過していた。

したがって、Y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、Y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信義則上の義務違反があったものとする事はできない。

### 第3 解説

#### 1 本判決の要旨の1について

- (1) そもそも、原審は、Yが本件法令遵守体制を整備したことからすれば、本件グループ会社の全従業員に対して、直接またはその各所属するグループ会社を通じて、相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負う旨の判断をした。

しかし、本判決は、①Yは、Xに対しその指揮監督権を行使する立場や、Xから実質的に労務の提供を受ける立場にはなかったこと、及び②本件法令遵守体制の具体的内容が、勤務先会社が使用者として負うべき本件付随義務をY自らが履行し又はY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はなかったこと、という2点の理由により上記の原審の判断を否定した。その上で、勤務先会社には本件付随義務が存在することを前提に、Y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、Yに信義則上の義務違反があったものとする事はできないと判示した。

- (2) 上記の原審の判断は、グループ会社にわたる相談窓口の設置を含む法令遵守体制の整備をもって、いわば当然かつ一律に、かかる体制の整備を行った会社

---

<sup>1</sup> 竹内（奥野）寿・ジュリスト 1517号5頁は、「本判決は、被害者と目される者本人が相談申出をしていなくとも、信義則上の義務の違反を損害賠償請求につき主張できるとするものと解される。」とする。他方で、浜辺陽一郎・WLJ判例コラム 132号6頁（2018WLJCC008）は、「もしも、通報者・被害者が親会社の窓口に通報していたら、（中略）信義則上の義務違反が生じていた可能性があるようだ。」とする。

が、制度の具体的利用を離れ、問題への対応そのものにつき、グループ内の他の会社の労働者との関係で、労働契約上の使用者として労働者に対応する義務に相当する程度の義務を負担したとするものと解しうる。これに対し、本判決は、そういった程度の義務を負いうるのは、①当該会社が、指揮監督権の行使や労務の提供といった観点から、労働契約上の使用者に相当するような場合、または②当該法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、グループ内の他の会社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務を、当該会社自らが履行し又は当該会社の直接間接の指揮監督の下で履行させるものであるような場合だということを確認するものと考えられる<sup>2</sup>。

## 2 本判決の要旨の2について

- (1) もっとも、本判決は、Yが、法令違反等行為の予防又は対処をするという趣旨で本件相談窓口制度を設け、それを周知して利用を促していたことに照らせば、従業員等が本件相談窓口で相談の申出をすれば、Yは相応の対応をするよう努めることが想定されていたといえるとした。その上で、「申出の具体的状況」、「体制として整備された仕組みの内容」、「申出に係る相談の内容」という3つの考慮要素を挙げ、本件相談窓口への相談の申出につき、一定の場合には、Yにおいて適切に対応すべき信義則上の義務があると判示した。
- (2) そして、まず本件行為1については、そもそも本件相談窓口への相談がなかったのだから、Yは適切に対応すべき信義則上の義務を負わないと判示した。かかる判示からすれば、親会社が企業グループにおいて一定の法令遵守体制を設けていたとしても、そもそも親会社に相談の申出がなければ、親会社は当該信義則上の義務を負う可能性は低いと思われる<sup>3</sup>。
- (3) 続いて、本件行為2については、上記で挙げた3つの考慮要素ごとに整理して説明する。

まず「申出の具体的状況」に関しては、本件申出の当時、Xは既にAと同じ職場ではなかったこと、本件行為2から8ヶ月以上が経過していたこと、が考慮されている。後者については、時間の経過に伴う問題行動の鎮静化等の理由により、相談を受けた会社として行うべき調査方法等が変わりうることは否定できないだろうが、前者については、職場が違えども労務の過程で加害者と被害者が接触する可能性がある場合等では、別異に考える余地もある<sup>4</sup>。

次に、「体制として整備された仕組みの内容」に関しては、Bによる本件申出はX及びAに対する事実確認等の対応をするよう求めるものであったが、本件法令遵守体制の仕組みの具体的内容は、Y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がわからない、とされた。判決文のみからではYの体制の詳細は不明であるが、相談者の求める対応が適切でない場合等も想定されることからすれば、相談者の求める

<sup>2</sup> 竹内（奥野）寿・ジュリスト 1517号5頁

<sup>3</sup> 竹内竜太郎＝津田洋一郎・NBL1119号24頁

<sup>4</sup> 竹内竜太郎＝津田洋一郎・NBL1119号25頁

対応をそのまま実施するのではなく、具体的な対応は担当部門等で検討の上決定するというものが多いと思われるため、内部通報制度の実際に沿う判示だとはいえる。なお、X及びAに対する事実確認等の対応をするよう求める本件申出は、それ自体が過大又は不相当な要望とは言い切れないため、本件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ほうかがわれないとの判断は、他の2つの考慮要素に係る事情<sup>5</sup>があつてのものだと考えられる<sup>6</sup>。

最後に、「申出に係る相談の内容」に関しては、Xの退職後に本件グループ会社の事業場外で行われた行為であり、Aの職務執行に直接関係するものとはほうかがわれないこと、が考慮されている。これについては、事業場外で行われたということをもつてただちに職務執行との関係性が乏しいとは評価し得ないため、Xの退職後に行われたという事実にも着目すべきであろう<sup>7</sup>。

- (4) 以上を踏まえて、本判決は、本件申出の際に求められた対応をしなかったことをもつて、Yに信義則上の義務違反があつたものとすることはできないと判示し、Yの損害賠償責任を否定したのである。

#### 第4 本判決の意義と今後の実務への影響

- 1 本判決は、自社及び子会社でグループ会社を構成する会社が、当該グループ会社の事業場内で就労する者についての法令遵守のための相談窓口制度を整備していたとの事実関係の下、当該会社と労働契約関係にはない子会社の労働者が就労に関連して受けた法令違反行為に関する相談への対応について、信義則上の義務違反を理由とする損害賠償責任を負うか否かを判断したものであり、こうした問題についての初の最高裁判決と考えられるものである<sup>8</sup>。

本判決は、結論としてYの責任を否定しているが、あくまで事例判断であり、一定の状況下では、子会社従業員も含めた相談窓口を設けるYのような立場にある会社が、子会社の従業員など労働契約関係にない者の相談に適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合がある<sup>9</sup>ことを判示しており、この点に本判決の重要な意義がある<sup>10</sup>。

- 2 本判決について、Yが子会社も含めた本件相談窓口を設けていたために、Xによる損害賠償請求を受けるというリスクに晒されたことに着目し、かかるリスクを避けるためには、子会社従業員からの相談は一切受けないという体制にする方が「得だ」と考えるのは、不適切だといえる。確かに、Yの子会社も含めた本件法令遵守体制があつたことが本件の出発点になっているのは事実であるが、逆に、かかる体制を整備せずに子会社を放置していたとすれば、企業集団の内部統制の仕組みとして不適切であ

<sup>5</sup> Xが既に退職していたことや、一定期間が経過していたことなど

<sup>6</sup> 竹内竜太郎＝津田洋一郎・NBL1119号25頁

<sup>7</sup> 竹内竜太郎＝津田洋一郎・NBL1119号25頁

<sup>8</sup> 竹内（奥野）寿・ジュリスト 1517号5頁

<sup>9</sup> 具体的にどのような場合であれば親会社の義務や責任が認められるのかについては、今後の判例の集積を待たざるを得ないと考えられる（竹内竜太郎＝津田洋一郎・NBL1119号26頁）。

<sup>10</sup> 竹内（奥野）寿・ジュリスト 1517号5頁、大塚和成・銀行法務21 827号66頁

るとの誹りは免れず、別の角度から会社や役員等の責任が問われるリスクがある。したがって、本判決を踏まえてもなお、企業においては内部通報制度が十分に機能するように<sup>11</sup>、適正な制度設計と運用に取り組むことが強く求められるといえる<sup>12</sup>。

以 上

---

<sup>11</sup> 消費者庁の定める「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」においても、「事業者が実効性のある内部通報制度を整備・運用することは、組織の自浄作用の向上やコンプライアンス経営の推進に寄与し、消費者、取引先、従業員、株主・投資家、債権者、地域社会等を始めとするステークホルダーからの信頼獲得に資する等、企業価値の向上や事業者の持続的発展にもつながる」とされている。

<sup>12</sup> 浜辺陽一郎・WLJ判例コラム 132号6頁（2018WLJCC008）