

**親会社の法令遵守体制の整備と子会社従業員の相談に対する信義則上の対応義務**

【文献種別】 判決／最高裁判所第一小法廷

【裁判年月日】 平成30年2月15日

【事件番号】 平成28年(受)第2076号

【事件名】 損害賠償請求事件

【裁判結果】 破棄自判

【参照法令】 男女雇用機会均等法11条1項、労働契約法5条

【掲載誌】 裁時1694号1頁

LEX/DB 文献番号 25449248

**事実の概要**

X(原告・控訴人・被被告人)はY<sub>1</sub>会社(被告・被控訴人・上诉人)の子会社Y<sub>2</sub>(被告・被控訴人)の元契約社員として、Y<sub>1</sub>の事業場内の工場でY<sub>2</sub>の業務に従事していたところ、Y<sub>1</sub>の他の子会社Y<sub>3</sub>(被告・被控訴人)の従業員Y<sub>4</sub>(被告・被控訴人)から、在職中、上記工場内で就労中に、繰り返し交際を要求されると共に、自宅に押し掛けられた(以下「本件行為1」という)。また、Xの退職後も、Y<sub>4</sub>は、数回、その自宅付近で自動車を停車させるなどした(以下「本件行為2」という)。

Y<sub>1</sub>は、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企業集団の業務の適正等を確保するための体制を整備していた(以下「法令遵守体制」という)。その一環として、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できる相談窓口制度を設け、当該制度を周知して、利用を促し、相談の申出があれば、これに対応するなどしていた。

Xの元同僚Aは、Xのために、本件行為2に関して、X及びY<sub>4</sub>に事実確認等の対応をして欲しい旨をY<sub>1</sub>の相談窓口申し出た(以下「本件申出」とする)。これに対し、Y<sub>1</sub>はY<sub>2</sub>及びY<sub>3</sub>に、Y<sub>4</sub>及びXの元上司らに聞き取り調査を行うことを依頼した。その結果、Y<sub>2</sub>からXにセクハラ・ストーカ行為による被害はないとの報告等を踏まえ、Y<sub>1</sub>はXに事実の確認をせずに、Aに本件申出に係る事実の確認できなかった旨を伝えた。

Xは本件行為1及び2により精神的苦痛を被ったとして、Y<sub>4</sub>に対しては不法行為に基づく損害賠償を、Y<sub>3</sub>に対してはY<sub>4</sub>の不法行為に係る使用者責任に基づく損害賠償を、Y<sub>2</sub>に対しては、雇用契約上の安全配慮義務違反<sup>1)</sup>ないし男女雇用機会均等法11条1項所定の措置義務<sup>2)</sup>を内容とする債務不履行に基づく損害賠償を、Y<sub>1</sub>に対しては、上記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、債務不履行に基づく損害賠償をそれぞれに求めた。

第一審(岐阜地大垣支判平27・8・18労判1157号74頁)は本件行為の存在又は不法行為該当性を否定し、Xの請求をいずれも棄却したが、原審(名古屋高判平28・7・20労判1157号63頁)は、本件行為1及び2が不法行為に該当するとした上で、Y<sub>1</sub>については、上記法令遵守体制整備をもって全従業員に対して、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に反するとして、請求の一部を認容した(Y<sub>2</sub>ないしY<sub>4</sub>についても請求の一部を認容)。

これに対して、Y<sub>1</sub>らが上告受理申立てをしたところ、上告審はY<sub>1</sub>に対する請求のみ審理し、Y<sub>1</sub>の敗訴部分を破棄した。

**判決の要旨**

「上告人は、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、被被告人に対しその指揮監督権を行使する立場にあったとか、被被告人から実質的

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、上告人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上告人自らが履行し又は上告人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、上告人は、自ら又は被上告人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、上告人の被上告人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。」(判旨1)

「もっとも、前記事実関係等によれば、上告人は、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、上告人は、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。」(判旨2)

「被上告人が本件行為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、上告人は、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被上告人との関係において、上記信義則上の義務を負うものではない。」

「本件申出は、上告人に対し、被上告人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、上告人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、被上告人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、被上告人は、既に従業員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箇月以上経過していた。

したがって、上告人において本件申出の際に求められた被上告人に対する事実確認等の対応をしなかったことをもって、上告人の被上告人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ことはできない。」

## 判例の解説

### 一 本判決の意義

本判決は、グループ会社の親会社とそのグループ会社の事業場内で就労する従業員について、法令遵守体制の一環として相談窓口制度を設け、整備していたところ、当該親会社とは直接の労働契約関係にない子会社の従業員が就労に関連して受けた法的に問題ある行為(本件行為1及び2)への対応に関し、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につき、最高裁が初めて判断したものである。

本判決は事例判断であり、結論としては、Y<sub>1</sub>の責任を否定しているが、親会社と労働契約関係にない子会社の従業員から親会社のコンプライアンス相談窓口で相談の申出があった際に、法令遵守体制の仕組みの具体的内容や申出の具体的状況によっては、親会社はこれに適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合がある旨を判示した点に意義があると考えられる。

### 二 企業集団における親会社取締役の内部統制システム整備・運用義務

本判決は、親会社のグループ会社における法令遵守体制の整備と子会社従業員の相談に対する信

義則上の対応義務の有無について、争われたものであり、会社法上の企業集団における親会社の内部統制システム整備・運用義務について直接判示したものではない（会社法 362 条 4 項 6 号等）。

しかし、X が本件行為 1 について、Y<sub>2</sub> の上司に相談はしていたものの、係長が朝礼で付きまとい行為はやめるように発言したにとどまり、Y<sub>4</sub> やその他の関係者に対する事実確認は行われていないようであるし、Y<sub>4</sub> による行為は止むことなく、結局、X は退職している。また、その後も本件行為 2 が継続している事実を見るに、本件グループ会社におけるコンプライアンス相談窓口（内部通報制度）は十分に機能しておらず、少なくとも、Y<sub>2</sub> の取締役の内部統制システム整備・運用義務違反が争われたら、肯定される可能性は高いと考えられる。

会社法上、内部通報制度は法令遵守体制及び内部統制システムの一環として位置づけられるところ、平成 26 年改正会社法により、従来は同法施行規則において定められていた「企業集団における業務の適正を確保するための体制」が、会社法本体に規定されたことにより（会社法 362 条 4 項 6 号）、グループ会社における内部通報制度の重要性が改めて認識されつつあるという<sup>3)</sup>。

会社法は、内部統制システムについて、「株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制」と規定し（会社法 362 条 4 項 6 号）、企業単位の内部統制システムだけでなく、企業集団単位の内部統制システムの構築を想定している。

親会社がこうしたグループ内部統制システムを整備・運用する場合、グループの企業価値の維持・向上のためには、グループ会社全体の業務の適正が確保される必要があり、そのため、親会社の業務執行取締役は善管注意義務の一内容として、企業グループの業務の適正を確保するために合理的に必要なグループ内部統制システムを構築する義務を負い<sup>4)</sup>、取締役間の業務の分担があれば、自らの担当部門に関するグループ内部統制システムの構築義務を負うことになる。それ以外の取締役は担当取締役によるグループ内部統制システム構築義務が適切に果たされているかについて、監視・監督する義務を負う。なお、親会社取締役は、基本的には子会社取締役に対して株主権の行使可能

性を背景とした事実上の指揮・命令権を有するのみであり、子会社取締役は親会社取締役会が決定した内部統制システムを整備する義務を当然に負うものではないし、逆に、親会社取締役は基本的に親会社と同一の内部統制システムを子会社に整備する義務まで負うものではないと考えられている<sup>5)</sup>。

さらに、企業集団における内部統制として、いかなる内容を含まなければならないのかについて、会社法 362 条 4 項 6 号の改正を受けて、企業集団における業務の適正を確保するための体制として、単に親会社に加えて子会社の体制の整備をするだけでなく、親会社側に対して子会社の取締役、執行役、業務執行社員等の職務執行の状況を報告することが、新たに求められることとなった（会社法施行規則 100 条 1 項第 5 号イ）。

また、これに関連して、事業報告において、これまでは取締役会での決議内容の概要のみを事業報告に記載すればよかったが、今回の改正により、決議した業務の適正を確保する体制の運用状況の概要の記載を要することとなった（会社法施行規則 118 条 2 号）。本規定によれば、親会社においては子会社の取締役等から職務の執行に係る事項の報告によって運用状況を把握することが期待されている<sup>6)</sup>。

このような会社法及び会社法施行規則の改正は、企業集団における内部統制の最低限の整備範囲を明示し、かつその運用状況を把握する方法として、取締役等の職務の執行に係る事項の当該株式会社への報告に関する体制、及び監査役への報告に関する体制を通じて、事業報告・監査役監査報告に反映されることを予定している。

### 三 本判決の検討と課題

原審は、Y<sub>1</sub> が本件相談窓口を含む法令遵守体制を設けていることをもって、「人的、物的、資本的にも一体といえる」グループ会社に所属する全従業員に対し、直接又はその各所属するグループ会社を通じて、相談に対して相応の措置を取る義務を負担することを約束していたと判示した上で、Y<sub>1</sub> の担当者が調査等を怠り X のセクハラ後の恐怖や不安を解消させなかった点に、本件法令遵守体制による対応義務に違反するとして、Y<sub>1</sub> の損害賠償責任を肯定した。すなわち、原審の判断は、親会社によるグループ会社全体にわたる相

談窓口設置を含む法令遵守体制の整備をもって、親会社がグループ内の他の会社の従業員との関係で、労働契約上の使用者として、問題に対応する義務に相当する程度の義務を当然に負担するものと解し得る。

これに対して、本判決は、まず、Xの勤務先であるY<sub>2</sub>に就業環境に関して、従業員からの相談に応じて適切に対応すべき義務（本件付随義務）が存在することを前提に、Y<sub>1</sub>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<sub>1</sub>に信義則上の義務違反があったものとするとはできないとして、原審の考え方を否定した（判旨2）。

その上で、本判決は、①Y<sub>1</sub>社がXから実質的に労務提供を受ける立場にないこと、および②本件法令遵守体制の具体的内容が、勤務先であるY<sub>2</sub>が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務をY<sub>1</sub>社が履行し、またはその直接間接の指揮監督の下でY<sub>2</sub>に履行させるものではないことを理由に、原審の判断を否定した（判旨1）。

①は、XはY<sub>1</sub>社の事業場の一つで就労しているとはいえ、雇用契約上の使用者はY<sub>2</sub>であることから、Y<sub>2</sub>の負うXの労働契約上の使用者としての安全配慮義務や事業主としての措置義務（男女雇用機会均等法11条1項）を、使用者ではないY<sub>1</sub>は当然に負担するものではないことを確認している。ただし、Y<sub>1</sub>自身が実質的な労務提供を受けていた場合については、その限りではない可能性を示している。

また、②については、Y<sub>1</sub>がXの使用者でないとしても、本件法令遵守体制の具体的内容によっては、相談申出者に適切に対応する信義則上の義務を負う、あるいは直接間接の指揮監督の下でY<sub>2</sub>に履行させる余地を残しているように読め、この点にも本判決の意義があると考えられる。そして、Y<sub>1</sub>の信義則上の義務違反の有無につき、Xはその在職中に行われたY<sub>4</sub>による本件行為1に関する相談を申し出していないことから、Y<sub>1</sub>はXとの関係で上記信義則上の義務を負わないと判断している。

本判決は具体的にどのような場合に、親会社に上記「信義則上の義務」を生じさせるかについて、「体制として整備された仕組みの内容、当該申出

に係る相談の内容等」と、一応の考慮要素を挙げているものの、抽象的で曖昧である。さらに、企業集団における親会社取締役の内部統制システム整備・運用義務に、いかなる影響を与え得るか。これらの点につき、結局のところ、事案に即して判断せざるを得ず、今後の裁判例の集積を待つしかないであろう。

本判決が示した親会社の信義則上の義務の理論的根拠は、労働契約関係ないしこれに相当する関係になくとも、グループ会社の業務への従事に関して全従業員を対象とする相談窓口制度が設けられ、利用される個別具体的な文脈における当事者の関係、すなわち契約関係ではないがこれに類似する関係に基づく法的関係の構築に求められるとの評価もある<sup>7)</sup>。

#### ●注

- 1) 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする（労働契約法第5条）。
- 2) 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（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）。
- 3) 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）26頁。
- 4) 石井裕介＝金村公樹「グループ内部統制システムの構築・運用と監視・監督」商事2157号（2018年）6頁、斉藤真紀「企業集団内部統制」商事2063号（2015年）21頁、太子堂厚子＝河島勇太「グループ・ガバナンスに関する規律等の見直し」商事2057号（2015年）32頁。
- 5) 坂本三郎編著『一問一答平成二六年改正会社法（第2版）』（商事法務、2016年）236頁注1。
- 6) 町田祥弘「企業集団における内部統制の整備と運用—実態—」商事2091号（2016年）31頁。
- 7) 竹内（奥野）寿「グループ会社の就労者に対する相談体制整備と信義則上の対応義務——イビデン事件」ジュリ1517号（2018年）5頁。

成蹊大学教授 尾関幸美