【事件名】イビデン事件（最高裁平成30．2．15判決）

～法令遵守に関する相談窓口体制を整備した親会社の
子会社の従業員からの相談申出に対応すべき信義則上の義務について判断された事例～

どんな事件ですか？

○　本件は，Ｙの子会社の契約社員としてＹの事業場内で就労していたＸが，同じ事業場内の別の子会社の従業員Ａから繰り返し交際を要求されたり，自宅に押し掛けられたりし，Ｘが退職した後も，ＡがＸの自宅付近で自家用車を停車させるなどしたため，Ｙ，Ａ及び双方の子会社に対し損害賠償を求めた事件です。

○　Ｘの元同僚Ｂが親会社Ｙの相談窓口に，ＸとＡに事実確認を行うよう申し出ましたが，ＹはＡの調査のみ行い，Ｘへの調査は行いませんでした。

○　高裁は，Ａと子会社のほか，Ｙに対する損害賠償請求も一部認容したため，Ｙ

何が問題となったのですか？

○　親会社Ｙは，コンプライアンス（法令等の遵守）に関し，自社及びその子会社であるグループ会社の従業員が利用できる相談窓口体制を設け，相談の申出があれば対応するなどしていました。

○　本件では，親会社Ｙに相談したのがＸ本人ではなかったこと，Ａの行為が事業場外で行われていたこと，当該行為から時間が経過していたことなどの経緯がありました。

○　このような状況の下，子会社の従業員であるＸとの関係において，Ｙが相応の措置を講ずべき信義則上の義務を負うか否かが問題となりました。

裁判所はどう判断したのですか？

1　親会社が相談窓口体制の整備に伴いグループ会社の従業員に対して負う義務について，次のように判断されました。

グループ会社に法令等の遵守に関する相談窓口体制を設け，現に相談への対応を行っていた親会社は，グループ会社の従業員が相談の申出をすれば，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，申出の具体的状況いかんによっては，相談窓口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　本件でＹがＸに対して負う義務について，次のように判断されました。

Ｘは，Ｙの子会社の指揮監督の下で労務を提供していたのであり，Ｙは，就業環境に関して労働者からの相談に対応すべき使用者としての義務を負うものということはできず，Ｘの勤務先の会社がその義務を怠ったことのみをもって，親会社である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ことはできない。

3　Ｙが，Ｂの求めた事実確認をしなかったことについては，次のように判断されました。

相談の内容がＸ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り，その行為が行われてから８箇月以上経過していた。したがって，ＹがＸの元同僚であるＢから求められたＸに対する事実確認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義務違反があったとすることはできない。

4　本事件の結論

Ｙに対する損害賠償請求を認容した高裁の判決を破棄しました（Ａと２つの子会社については上告不受理となり高裁判決（請求認容）が確定しました。）。

この判例で注目すべきところは何ですか？

○　本件は，親会社が法令遵守に関する相談窓口体制を整備した場合の，直接の指揮監督下にない子会社の従業員からの相談申出への対応義務の有無について判断した初めての最高裁判決です。

○　本判決では，1のとおり，相談申出の具体的状況等によっては，親会社が適切に対応すべき信義則上の義務を負う場合があることが示されており，この点に重要な意義があります。