

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

主 文

原判決中上告人敗訴部分を破棄する。

前項の部分につき、被上告人の控訴を棄却する。

控訴費用及び上告費用は被上告人の負担とする。

理 由

上告代理人後藤武夫ほかの上告受理申立て理由（ただし、排除されたものを除く。）について

1 本件は、上告人の子会社の契約社員として上告人の事業場内で就労していた被上告人が、同じ事業場内で就労していた他の子会社の従業員（以下「従業員A」という。）から、繰り返し交際を要求され、自宅に押し掛けられるなどしたことにつき、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上告人において、上記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、上告人に対し、債務不履行又は不法行為に基づき、損害賠償を求める事案である。

2 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1) 被上告人は、平成20年11月、株式会社イビデンキャリア・テクノ（以下「勤務先会社」という。）に契約社員として雇用され、その頃から平成22年10月12日までの間、上告人の事業場内にある工場（以下「本件工場」という。）において、勤務先会社がイビデン建装株式会社（以下「発注会社」という。）から請け負っている業務に従事していた。上記業務に関する被上告人の直属の上司は、被上告人が配属された課の課長（以下単に「課長」という。）及び係長（以下単に「係長」という。）であった。

従業員Aは、平成21年から平成22年にかけて、発注会社の課長の職にあり、上記事業場内にある発注会社の事務所等で就労していた。

(2) 上告人は、自社とその子会社である発注会社及び勤務先会社等とでグループ会社（以下「本件グループ会社」という。）を構成する株式会社であり、法令等の遵守を徹底し、国際社会から信頼される会社を目指すとして、法令等の遵守に関する事項を社員行動基準に定め、上告人の取締役及び使用人の職務執行の適正並びに本件グループ会社から成る企業集団の業務の適正等を確保するためのコンプライアンス体制（以下「本件法令遵守体制」という。）を整備していた。そして、上告人は、本件法令遵守体制の一環として、本件グループ会社の役員、社員、契約社員等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することができるコンプライアンス相談窓口（以下「本件相談窓口」といい、これに関する仕組みを「本件相談窓口制度」という。）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対する相談の申出があればこれを受けて対応するなどしていた。

(3) 被上告人は、本件工場で勤務していた際に従業員Aと知り合い、遅くとも平成21年11月頃から肉体関係を伴う交際を始めたが、平成22年2月頃以降、次第に関係が疎遠になり、同年7月末頃までに、従業員Aに対し、関係を解消したい旨の手紙を手渡した。

(4) ところが、従業員Aは、被上告人との交際を諦めきれず、平成22年8月以降、本件工場で就労中の被上告人に近づいて自己との交際を求める旨の発言を繰り返し、被上告人の自宅に押し掛けるなどした（以下、被上告人が勤務先会社を退職するまでに行われた従業員Aの上記各行為を「本件行為1」という。）。被上告人は、従業員Aの本件行為1に困惑し、次第に体調を崩すようになった。

(5) このため、被上告人は、平成22年9月、係長に対し、従業員Aに本件行為1をやめるよう注意してほしい旨を相談した。係長は、朝礼の際に「ストーカーや付きまといをしているやつがいるようだが、やめるように。」などと発言した

が、それ以上の対応をしなかった。

被上告人は、その後も従業員Aの本件行為1が続いたため、平成22年10月4日に係長と、同月12日に課長及び係長とそれぞれ面談して、本件行為1について相談したが、依然として対応してもらえなかったことから、同日、勤務先会社を退職した。そして、被上告人は、同月18日以降、派遣会社を介して上告人の別の事業場内における業務に従事した。

(6) しかし、従業員Aは、被上告人が勤務先会社を退職した平成22年10月12日から同月下旬頃までの間や平成23年1月頃にも、被上告人の自宅付近において、数回従業員Aの自動車を停車させるなどした（以下、従業員Aの上記各行為を「本件行為2」といい、本件行為1と併せて単に「本件行為」という。）。

(7) 被上告人が本件工場で就労していた当時の同僚であった勤務先会社の契約社員（以下「従業員B」という。）は、被上告人から自宅付近で従業員Aの自動車を見掛ける旨を聞いたことから、平成23年10月、被上告人のために、本件相談窓口に対し、従業員Aが被上告人の自宅の近くに来ているようなので、被上告人及び従業員Aに対する事実確認等の対応をしてほしい旨の申出（以下「本件申出」という。）をした。

上告人は、本件申出を受け、発注会社及び勤務先会社に依頼して従業員Aその他の関係者の聞き取り調査を行わせるなどしたが、勤務先会社から本件申出に係る事実は存しない旨の報告があったこと等を踏まえ、被上告人に対する事実確認は行わず、同年11月、従業員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。

3 原審は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断し、上告人に対する債務不履行に基づく損害賠償請求を一部認容した。

(1) 従業員Aは、本件行為につき、不法行為に基づく損害賠償責任を負う。

また、勤務先会社は、被上告人に対する雇用契約上の付随義務として、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（以下「本件付

随義務」という。)を負うところ、課長らは、被上告人から本件行為1について相談を受けたにもかかわらず、これに関する事実確認や事後の措置を行うなどの対応をしなかったのであり、これにより被上告人が勤務先会社を退職することを余儀なくさせている。そうすると、勤務先会社は、本件行為1につき、課長らが被上告人に対する本件付随義務を怠ったことを理由として、債務不履行に基づく損害賠償責任を負う。

(2) 上告人は、法令等の遵守に関する社員行動基準を定め、本件相談窓口を含む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を負うものというべきである。

これを本件についてみると、被上告人を雇用していた勤務先会社において、上記(1)のとおり本件付随義務に基づく対応を怠っている以上、上告人は、上記信義則上の義務を履行しなかったと認められる。また、上告人自身においても、平成23年10月、従業員Bが被上告人のために本件相談窓口に対し、本件行為2につき被上告人に対する事実確認等の対応を求めたにもかかわらず、上告人の担当者がこれを怠ったことにより被上告人の恐怖と不安を解消させなかったことが認められる。

以上によれば、上告人は、被上告人に対し、本件行為につき、上記信義則上の義務違反を理由とする債務不履行に基づく損害賠償責任を負うべきものと解される。

4 しかしながら、原審の上記3(2)の判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 前記事実関係等によれば、被上告人は、勤務先会社に雇用され、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、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、被上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、被上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。

(2)ア 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。

イ これを本件についてみると、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、上記アの義務を負うものではない。

ウ また、前記事実関係等によれば、上告人は、平成23年10月、本件相談窓

口において、従業員Bから被上告人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、発注会社及び勤務先会社に依頼して従業員A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、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からない。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アの義務違反があったものとすることはできない。

(3) 以上によれば、上告人は、被上告人に対し、本件行為につき、債務不履行に基づく損害賠償責任を負わないというべきである。

5 これと異なる原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は、この趣旨をいうものとして理由があり、原判決中上告人敗訴部分は破棄を免れない。そして、以上説示したところによれば、上告人は、被上告人に対し、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。そうすると、被上告人の上告人に対する請求はいずれも理由がなく、これらを棄却した第1審判決は結論において是認することができるから、上記部分に関する被上告人の控訴を棄却すべきである。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 池上政幸 裁判官 大谷直人 裁判官 小池 裕 裁判官 木澤克之 裁判官 山口 厚)