Osaka University Knowledge Archive

Title	子会社従業員のセクシュアルハラスメント相談等に関するグループ親会社の責任 : イビデン事件（最一小判平成三〇年二月一五日集民二五八号四三頁、労判一一八一号五頁）
Author(s)	水島, 郁子
Citation	阪大法学. 2019, 69(1), p. 131-145
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87208
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

Osaka University

判例研究

子会社従業員のセクシュアルハラスメント相談等に関するグループ親会社の責任

――イビデン事件（最一小判平成三〇年二月一五日集民二五八号四三頁、労判一一八一号五頁）――

水島郁子

【事実の概要】

X（原告、控訴人、被上告人）は、平成二〇年一一月、Z1社（被告、被控訴人）に契約社員として雇用され、その頃から平成二二年一〇月まで、Y社（被告、被控訴人、上告人）の事業場内の工場において、Z1社がZ2社（被告、被控訴人。なお、平成二八年四月にZ3社に吸収合併されてZ2社が消滅し、Z3社が被控訴人の地位を引き継いだ）から請け負っている業務に従事していた。Z1社、Z2社（Z3社）はいずれもY社のグループ会社である。Z4（被告、被控訴人）は、平成二一年から平成二二年にかけてZ2社の課長の職にあり、上記事業場内にあるZ2社の事務所等で就労していた。

XとZ4は交際をしていたが、次第に関係が疎遠になり、平成二二年七月頃までにXはZ4に対し、交際関係を解消したい旨の手紙を手渡した。Xとの交際を諦めきれないZ4は同年八月以降、就労中のXに近づいて交際を求める旨の発言を繰り返し、自宅に押しかけるなどした（以下、XがZ1社を退職するまでのZ4の行為を「本件行為1」とする）。そのため、同年九月にXは直属の上司である係長にZ4に注意してほしい旨の相談をした。同年一〇月に再度係長、さらに課長にも相談したが、対応

してもらえず、Z1社を退職した。

Z4はXの退職後も、Xの自宅付近で数回Z4の自動車を停車させるなどした（以下、Z4の上記行為を「本件行為2」とする）。Xからそのことを聞いたXの元同僚A（Z1社の契約社員）は、平成二三年一〇月、Xのために、Y社のコンプライアンス相談窓口（グループ会社の役員、社員、契約社員等、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窓口）に、Z4がXの自宅の近くに来ているようなので、XおよびZ4に事実確認等の対応をしてほしい旨の申出をした。Y社は申出を受け、Z1社およびZ2社に依頼してZ4その他の関係者の聞き取り調査を行わせるなどしたが、Z1社から申出にかかる事実は存しない旨の報告があったこと等を踏まえ、Xに対する事実確認は行わず、同年一一月、Aに対し、申出にかかる事実は確認できなかった旨を伝えた。

Xは、Z4からセクハラをされて多大な精神的苦痛を被ったなどと主張し、Z4に対して不法行為に基づく損害賠償請求、Z2社に対して使用者責任に基づく損害賠償請求、Z1社に対して債務不履行（安全配慮義務違反ないし男女雇用機会均等法一一条一項所定の措置義務違反）に基づく損害賠償請求、そしてグループ親会社であるY社に対して、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を行った。

第一審（岐阜地大垣支判平成二七年八月一八日労判一一五七号七四頁）は、Z4がXから交際関係の解消を告げられたあと、Xに手紙を手渡したことを認定したが、それは不法行為にあたらないとし、Xが主張するその他のセクハラについては認定せず、XのZ4に対する請求を否定した。Z1社、Z2社、Y社の損害賠償義務も否定した。そこでXが控訴した。

控訴審（名古屋高判平成二八年七月二〇日労判一一五七号六三頁）は事実認定に際して、控訴人X、被控訴人Z4、証人AおよびXの上司である係長の供述が多くの点で一致しないとし、供述の信用性についての判断を行った。そして控訴審は、XとAの供述が信用できるとしておおむねこれらに沿った事実を認定した。

Z4のXに対するセクハラ行為が認定され、Z4は、Xに対して不法行為に基づく損害賠償責任を負うとした。Z4を雇用していたZ2社は、民法七一五条により、使用者としての損害賠償責任を負うとした。

Z1社については、まず、雇用契約上の安全配慮義務および、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」とする。）一一条一項に基づき、職場において行われる性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上必要な措置を講じるべき義務を負担していることを確認した。本件においてXが、直属の上司である係長に対応を求め、さらに課長ないし係長に対し本件セクハラ行為を訴えるなどしたにもかかわらず、同人らは、Xの訴えに真摯に向き合わず、何らの事実確認も行わず、事後の行為に対する予防措置を何ら講じず、Xの被害を問題視するAを転出させるなどして不祥事を隠蔽しようとした疑いすら存するところであり、このような応対によって、Xは最終的に退職を余儀なくされるまでに至ったと認定した。そして、Z1社には、Xに対する安全配慮義務違反および措置義務違反を内容とする債務不履行があり、これら義務違反に基づく損害賠償責任を負うとした。

Y社については以下のように述べた。「Y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、コンプライアンス相談窓口を含むコンプライアンス体制を整備して、Yグループの役員・社員・契約社員・パートタイマー等Yグループの構内で就労する全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するなどとし」、「Y社が人的、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、直接又はその各所属するグループ会社を通じてそのような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いうべきである」。Z4とXはいずれもYグループの従業員であり、Z1社およびZ2社は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。「Y社自身においても、本件セクハラ行為の事後ではあるが、それによるXの恐怖と不安が残存していたといえる時期に・・・AがXのためにY社のコンプライアンス相談窓口に電話で連絡をして調査及び善処を求めたのに対し、Y社の担当者らがこれを怠ったことによって、X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、Y社は、Z4のした不法行為に関して自ら宣明したコンプライアンスに則った解決をすることにつき、Xに対し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」。

Y社、Z1社、Z3社（Z2社）、Z4は連帯して二二〇万円の損害賠償責任を負うとされた。X、Y社、Z1社、Z3社、Z4社はこの判断を不服として、上告を申し立て、Y社に対する請求部分のみが上告審として受理された（最一小決平成二九年一一月八日D1-Law.com判例体系）。

【判旨】（破棄自判）

「Xは、Z1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、Z1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、Y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」。「Y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、Z1社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務をY社自らが履行し又はY社の直接間接の指揮監督の下でZ1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」。「Y社は、自ら又はXの使用者であるZ1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、Z1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」。

もっとも「Y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」。本件相談窓口制度の趣旨に照らすと、「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」。

本件行為1につき、Xは相談窓口に対する相談の申出をしたなどの事情はなく、Y社はXとの関係において上記信義則上の義務を負わない。本件行為2に関するAからの申出について、Y社の相談窓口の仕組みは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ず、相談の内容もXが退職した後に事業場外で行われた行為に関するもので、しかも申出当時、XはZ4と同じ職場では就労しておらず、本件行為2から八か月以上が経過していた。したがって、Y社が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社のXに対する上記義務違反があったものとすることはできない。

【分析】

一　本件の特徴と本判決の意義

（1）本件の特徴

本件は、グループ会社の男性労働者からセクシュアルハラスメント行為を受けた女性労働者が、自らと雇用関係にあった使用者、当該男性労働者、当該男性労働者の使用者、そしてグループ親会社に対して、損害賠償請求を行った事案である。本件は、①セクシュアルハラスメント行為の経緯と内容、②セクシュアルハラスメント相談の申出者とその態様、③当事者関係が一つの労働関係にとどまらず複数当事者が関与している点、そして④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がグループ親会社に設置され、グループ会社の事業場内で就労する者すべてが相談できる窓口であった点が、特徴的である。本件におけるこれらの特徴は多数の論点を提示し、労働法のみならず会社法の観点からも関心がもたれ、すでに多数の評釈が公表されている。(1)

①本件におけるセクシュアルハラスメントの特徴として、女性労働者と男性労働者がもともと交際関係にあったことが指摘できる。このような事案においては、交際関係がいつまで継続していたか、交際関係解消後のいつの時点からいかなる行為がセクシュアルハラスメントに該当するかが、問題となる。本件セクシュアルハラスメントにつき第一審と控訴審の結論がほぼ真逆となったが、事実認定の手法の違いが、認定事実および結論に大きく影響したといえる。さらに本件では女性労働者が退職した後に、男性労働者がストーカー化し（女性労働者の自宅付近に自車の黒いベンツを何度も停車させる）、女性労働者は警察に相談もしている。セクシュアルハラスメントに関して使用者が負うべき責任は、労働者の退職によって完全に消滅するとはいえないものの、退職した労働者に対する職場外でのストーカー行為である本件セクシュアルハラスメントは、労働関係におけるセクシュアルハラスメントとしては限界的事案である。

本件事案をさらに特殊なものとする事情に、②セクシュアルハラスメントについての相談の申出を、セクシュアルハラスメントの被害を受けている本人でなく、他者が行ったことがある。もちろん、セクシュアルハラスメントの相談の申出は本人に限ら

れるものでない。本人に代わって上司や同僚、家族が相談することもあるし、セクシュアルハラスメントの被害を目撃した者が就業環境の改善を求めて相談することもある。もっとも前者において初回の相談を本人以外の者が単独で行ったとしても、被害者である本人の心身の状態が悪いといった事情などがある場合を除き、本人が相談の場に同席することが基本であると考える。後者の場合は被害を目撃した者自身の就業環境が害されている、あるいは放置すれば就業環境が害されるおそれがあるためにその改善を求めているともいえ、その場合は相談者が「本人」となる。

本件ではセクシュアルハラスメントの被害を受けている本人の「ために」本人の元同僚が相談窓口に相談を申し出た。もっとも、本人が依頼したとの認定は明示的になされておらず、本人から話を聞いて心配して申し出たものと思われる。しかし、相談の申出の内容は本件行為2（本人が退職した後の自宅付近に自動車を停車させる行為）にかかるものであり、かつ、本件行為2があってから八か月以上が経過してからの相談であった。相談の申出の態様も、一般的なセクシュアルハラスメントの事案と比べると独特である。

職場におけるセクシュアルハラスメント事案の典型例として、同一の使用者に雇用される労働者間でのセクシュアルハラスメントがあげられるが、本件では③異なる使用者に雇用された労働者間でのセクシュアルハラスメントが問題になった。各使用者に加えグループ親会社に対しても責任追及がなされており、当事者関係における特徴がある。セクシュアルハラスメントの責任主体となりうる三社の責任の法的根拠と法律構成はそれぞれ異なる。

さらに本件においては、④グループ親会社にコンプライアンス相談窓口が整備され、②相談の申出もこの窓口に行われたとの事情がある。そのため本件におけるグループ親会社の責任は、セクシュアルハラスメントに関する責任と、コンプライアンス相談についての責任という点を、それぞれ検討することになる。

（2）本判決の意義

本件の被告（被控訴人）は四者であるが、上告審における上告人はグループ親会社のみである。セクシュアルハラスメントの存在ならびに行為者である男性労働者、当該男性労働者の使用者および被害を受けた女性労働者の使用者が負う法的責任の有無

の問題は上告が受理されずに控訴審で決着し、上告審ではグループ親会社の責任のみが争点となった。

グループ会社において親会社が子会社を支配する立場にあるとしても、子会社の法人格が否認されるような例外的な場面を除き、それぞれは独立した法人格である。子会社は自らが雇用する労働者に対して使用者としての責任を負うが、グループによる支配があるだけではグループ親会社が子会社の労働者に対して責任を負うことにはならない。控訴審ではグループ親会社に子会社労働者に対する安全配慮義務違反ないし不法行為に基づく損害賠償責任を認めた。本判決は控訴審と異なる立場を取り、控訴審判決を破棄してグループ親会社の責任を否定したが、これが本判決の第一の意義である。第二に、グループ親会社が子会社労働者に対して一定の義務を負う場合がありうることを示したこと、すなわち、グループ親会社が制度化した法令等の遵守に関する相談を受ける相談窓口制度の趣旨等から信義則上の義務を負う場合があるとした点が注目される。

二　グループ親会社が負う、雇用契約上の付随義務

（1）グループ親会社の、雇用契約上の付随義務

雇用契約関係にある使用者と労働者は、雇用契約に付随する義務を負う。使用者の付随義務の多くは、給付義務（賃金支払義務）の履行の確保から独立した労働者の利益（生命・身体や財産的・人格的利益）を対象とする義務（保護義務）であり、「労働者の正当な利益を不当に侵害してはならない義務（配慮義務）」と総称される[2]。

それでは、グループ親会社が直接の雇用契約関係にない子会社労働者に対して、雇用契約上の付随義務を負うことはあるだろうか。この点、安全配慮義務（労契法五条）は雇用契約上の付随義務と解されるところ、安全配慮義務は判例法理において雇用契約関係にない使用者以外の者にも認められ、直接の雇用契約関係にないが、場所や設備を提供するなど自己の業務において使用し、指揮監督の関係にあり、実質的に労務の供給を受ける元請企業や親会社も安全配慮義務を負う場合がある[3]。

本判決は、Y社が「Xに対して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うかがわれない」とする。本件のグループ親会社が雇用契約上の付随義務を負わないことの理由となるが、

これは、雇用契約関係にない使用者以外の者の安全配慮義務の有無の判断と共通する手法である。[4] 本判決は、法令遵守体制の整備自体は雇用契約上の付随義務を基礎づけないとの立場をとるが、これらの判断は妥当である。

本判決と異なり控訴審は、Y社がコンプライアンスを徹底し、社員行動基準を定め、グループの構内で就労する全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するなどしていることから、「Y社が人的、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、直接又は……そのような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」として、Y社自身が義務を負うとした。このY社のグループ内他社の労働者に対する義務は「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」であると解されるが、[5] なぜグループ親会社が義務を負うことになるのかの論理は明確に示されていない。この点、控訴審の判断は、親会社と子会社を実質的に同一視し、法人格否認の法理に類似する考え方であるとする見解がある。[6] たしかに法人格否認の法理を用いれば親会社の責任は肯定されるが、本件は法人格否認の法理が適用されるような事案ではないし、仮に類推適用をするのであればグループ親会社とグループ内他社との関係を控訴審は丁寧に説明する必要があった。このような控訴審の考え方は本判決によって否定された。

（2）グループ親会社による、グループ内他社の雇用契約上の付随義務の引受け

それでは、グループ内他社が雇用契約上の付随義務を履行しなかった場合に、その労働者に対してグループ親会社は付随義務を履行する義務を負うだろうか。本判決は、Z1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、親会社であるY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とする。

本件法令遵守体制の仕組みは、親会社のみが責任を負うものではなかったとの前提に立てば、付随義務に基づく責任は雇用契約上の使用者が負うべきであり、その履行を怠ったことが直ちに親会社の帰責性にはつながらない。しかし本判決が示した場面、すなわち、子会社の雇用契約上の付随義務を親会社自らが履行するとか、親会社の直接間接の指揮監督の下で子会社に履行させるものであった場合には、親会社が付随義務を負う可能性がある。[7] 本件法令遵守体制の仕組みは親会社がすべてを掌握するのでなく、子会社にも責任を分担させる分権型であったと解され、Y社のXに対する責任は否定された。もっとも本件ではZ1社に

セクシュアルハラスメント相談窓口が設けられておらず、それがY社の指示・承認によるものであれば、Y社のXに対する信義則上の義務違反があると解されるとの指摘もある。[8] 本判決から一般論を引き出すことは可能であるが、事例判断を行う中での一般論の提示にすぎないことには留意すべきである。

三　グループ親会社の相談窓口の体制整備と信義則上の義務

（1）判断枠組みの提示

本判決は、グループ親会社であるY社に本件法令遵守体制の一環として設けた本件相談窓口制度の趣旨に照らすと、本件相談窓口に対し相談の申出をすれば、Y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とし、信義則上の義務を負う場合があるとする。信義則上の義務を負うか否かは、申出の具体的状況いかんにより、体制として整備された仕組みの内容や当該申出にかかる相談の内容等に応じて判断されるとする。

この判断枠組みの法的構成は、ややわかりにくい。まずY社は相応の対応をするよう「努めることが想定されて」いたとする。制度を整備した場合に、それを運用して相応の対応をすることは当然求められ、このような努力義務は想定されよう。しかしそれが信義則上の義務にどのように接続するかが問題である。二で検討したように、グループ親会社であるY社と子会社の労働者との間に雇用契約関係は存在しないし、相談対応も努力義務が基本であればY社と申出者との間で何らかの契約関係が発すると解するのは困難である。Y社の信義則は労働契約上の信義則（労契法三条四項）とは解されない。一般則である信義誠実の原則（民法一条二項）に照らして、Y社に合理的期待・信頼を侵害しないという信義則上の義務が生じると解するのではないかとの指摘があるが、[9] そのように解することになろう。その義務は申出者に対する相談窓口としてのY社の義務である。

さて、二〇一四年の会社法改正により、企業グループ全体に対するガバナンスの実効性を図る目的で、企業グループの業務執行の適正を確保するための体制を整備することが重要であるとして、それまで会社法施行規則に規定されていた企業集団内部統制システムに関する規定が会社法上条文化された（会社法三四八条三項四号、三六二条四項六号等）。[10] これらの規定は、親会社

の取締役が、合理的な範囲で子会社を監督する義務を負うことを前提に、その義務の履行のため、親会社と子会社からなる企業集団の業務の適正を確保するために合理的に必要な体制の整備義務を負うという立場をとっているとされるが、親会社が子会社の業務をどこまで監督すべきかは、当該子会社の規模や重要性のほか、監督に要する費用や子会社の独立性の尊重といった反対の考慮要素も踏まえて決定する必要があるとされる。[11] 本判決はこれらの規定の運用に示唆を与えうるが、規定自体について判断したものではない。

（2）本件へのあてはめ

本判決は、グループ親会社であるY社に相談の申出をした者に対し、Y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と述べたが、本件のXに対しては義務違反がないと結論づけた。

本判決は、本件行為1についてはXによる相談の申出がなかったとして否定する。この判断は妥当である。次に本件行為2については、①Y社の相談窓口の仕組みが相談の申出をした者の求める対応をすべきであったものとはうかがわれず、②相談の内容、申出時の状況から、Xに対する義務違反を否定する。しかしそもそもXは相談の申出をしていないのであるから、本件行為1と同様に否定されるべきであり、①、②の検討は必要でなかったように思われる。[12] 本判決が①、②の検討をしたのは、「本件申出をしたAは代理人的な立場であり、申出に係る保護すべき利益はXに帰属しているという理屈」をとった可能性がある。[13] しかしながら、この「理屈」をとるとしても、Y社の相談窓口が代理相談に対応しうるものであったかは明らかでなく、Aが代理である旨を明確に伝えたという事情もない本件においては、Y社の信義則上の義務は相談を申し出たAに対してのみ生じうると判断すべきである。なお、Aについての義務違反であれば、①、②の検討が妥当する。

本判決がこのような検討を行ったことは、本人が申出をしなくても信義則上の義務違反を主張できる可能性を示すものであると評価しうるとしても、その可能性は限定的に理解すべきである。[14]

四　セクシュアルハラスメント事案の事実認定手法と法的責任

（1）事実認定の手法

Z1社、Z3社（Z2社）、Z4については控訴審の判断が確定し、上告審はセクシュアルハラスメントについての判断を行っていない。加えて上告審は、セクシュアルハラスメントの文言を一切使用しておらず、セクシュアルハラスメントという事案類型をどれほど意識して判断したかは明らかでない。本判決の考え方は当該制度が対象とする他の相談事項への対応にも妥当すると考えられるとの指摘がある。[15] また、企業集団の法令遵守体制やグループ内部統制に焦点を当てる評釈も見られる。[16] そうではあるものの、労働法学の立場からは、第一審で違法なセクシュアルハラスメントが全面的に否定されたが、控訴審が被害者である女性労働者の主張におおむね沿った事実を認定してセクシュアルハラスメントを肯定した（本判決もこの結論を前提とする）ことが注目される。

本件セクシュアルハラスメントの認定につき第一審と控訴審の判断がほぼ真逆となったことは、事実認定の手法が影響している。本件では被害者側の主張と加害者側の供述が多くの点で一致せず、証拠も十分ではなかった。第一審が当事者間に争いのない事実や証拠から違法なセクシュアルハラスメントの存在を否定したのに対して、控訴審は供述の信用性の観点を入れ、事実をより丹念に精査し、セクシュアルハラスメント被害を受けた者がとりうる言動も考慮に入れつつ判断を行った。具体的には第一審が女性労働者が男性労働者に送信したメール等のすべてが当該女性労働者の真意に反し迎合したにすぎないとの主張を斥けたのに対し、控訴審は深い恋慕の情を示すものと解することが可能なものが多数あるとしつつも、当該男性労働者からの送信メールが提出されていないことや女性労働者からの送信メールの一部しか残っていないことを重視し、きわめて限定的な女性労働者からのメールの文言だけで両者の親密な関係性を即断することは相当でないとした。また、提出されたメールだけではストックホルム症候群のような心理的監禁状態の有無やそれに対する迎合メールの有無等を心理学的に分析検討することはできないとも述べている。女性労働者は当該男性労働者に携帯電話会社の「ファミリー割引」を利用させる関係にあったが、控訴審はその利用明細から男性労働者との通話が激減した時期を推察する。また女性労働者が男性労働者から一二万円を借り入れているとの事

情があったが、控訴審ではこれを交際を明示的に解消しなかった（できなかった）理由ととらえ、借金までしていることの負い目等々から、借入金を完済できるまで男性労働者からの一方的な働きかけに耐えていたにすぎないと評価した。また、女性労働者は当初、当該男性労働者との個人的な関係を一切否定したり、第一審の尋問でもメールの内容に記憶がないと述べたり十分な返答ができなかったりしていた。第一審はこのような当該女性労働者の言動から供述の信用性を低く評価したことが予想される。しかしながら控訴審は、無意識の防衛反応としての意識狭窄や嫌なことは忘れさりたいという抑圧に基づく記憶の欠落であるなどと説明できるとして、信用性に影響はないとした。

以上のように控訴審では供述の信用性の観点を入れ、いずれの証拠や供述を採用し、いかに判断すべきかの検討を丹念に行った。被害者である女性労働者の言動に注意を払い、いわば被害者に寄り添った事実認定手法をとったことが特徴的である。[17]

事実認定手法の違いは交際関係の期間の認定を変えた。第一審は平成二二年七月末頃まで女性労働者と男性労働者に親密な交際関係が認められるとし、七月末頃に女性労働者が一方的に交際関係の解消を告げたと判断した。それに対して控訴審は平成二二年一月頃までは外形上親密な交際関係があったといえても、同年二月以降はもはや親密なものとはいえなかったとし、その後は男性労働者が主観的かつ一方的に思いを抱き続けていたと判断した。親密な交際関係がいつまで継続していたかは、交際関係解消後のセクシュアルハラスメントの認定にあたっての重要な判断要素であり、第一審と控訴審の結論の違いに大きく影響したと考える。

（2）セクシュアルハラスメントについての使用者の責任

控訴審では以上のように、男性労働者のセクシュアルハラスメントを認定し、当該男性労働者に不法行為に基づく損害賠償責任を認めた。当該男性労働者の使用者は、民法七一五条により使用者としての損害賠償責任を負うとした。この法律構成は一般的なものである。使用者責任を追及する際には、その行為が「業務の執行につき」なされていることが必要であるが、事業執行性（職務関連性）の要件は幅広く解釈され、加害者が個人的に行った行為であっても事業執行に無関係という使用者の抗弁は容易には認められない。[18] 職場外や労働時間外で行われたセクシュアルハラスメントについても使用者責任が成立しうる。本件にお

いて、女性労働者と男性労働者の使用者は異なるものの、男性労働者は発注会社であるグループ会社の管理職であり、職場外の行為を含め、職務関連性が肯定されよう。もっとも、当該女性労働者の退職後は、男性労働者が発注会社の管理職であるとの関係性は無くなる。本件行為2についての使用者責任がどの範囲で認められるのかを、控訴審は検討する必要があったと思われる。

事業主（使用者）は、雇用する労働者がセクシュアルハラスメントにより不利益を受けたり就業環境が害されたりすることのないよう、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（均等法一一条一項）。この義務は事業主に課せられた公法上の義務であり、私法上の効力をもつものではない。[19] もっとも、セクシュアルハラスメントについて使用者が適切な措置を講じなかった場合は、不法行為法上の注意義務違反あるいは雇用契約上の職場環境配慮義務違反を構成しうる。

控訴審は、Z1社が雇用契約上の安全配慮義務および均等法一一条一項に基づく事業主としての措置義務を負担していると述べるが、均等法一一条一項の措置義務に私法上の効力を認める趣旨であるかは判然としない。本件では女性労働者からのセクシュアルハラスメントの訴えに対して上司が真摯に向き合わず、事実確認も行わず、予防措置も何ら講じず、当該女性労働者が最終的に退職を余儀なくされており、注意義務違反あるいは措置義務違反が認められる。均等法一一条一項の措置義務に私法上の効力を認めるか否かは本件の結論に影響しない。控訴審は本件行為1に限ってZ1社の責任を認めているが、妥当である。なお、控訴審は本件行為2についての判断をしておらず、本件行為2にかかるZ1社の責任を明示的に否定したわけではない。

本稿は、科研費「労働法と会社法の連携調和―中小企業法実務との乖離」（JP17K03408）の助成を受けた成果の一部である。

（1） 高橋英治「企業集団の法令遵守体制と親会社の義務」法学教室四五九号（二〇一八）一五二頁、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」ジュリスト一五一七号（二〇一八）四頁以下、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」NBL一一一九号（二〇一八）二〇頁以下、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」法学八二巻二号（二〇一八）五五頁以下、中山慈夫「親会社のコンプライアンス相談窓口の対応と民事責任」ジュリスト一五二四号（二〇一八）一三一頁以下、浜辺陽一郎「ハラスメント等の内部通報に関する親会社の責任に関する最高裁判決」青山法務研究論集第一六号（二〇一八）五五頁以下、門口正人「親会社によるグループ会社の管理」金融法務事情二〇九六号（二〇一八）六二頁以下、矢野昌浩「グループ会社内におけるセクハラへの対応と親会社の損害賠償責任」法学セミナー七六一号（二〇一八）一二三頁、山口利昭「最判平三〇・二・一五にみるグループ内部通報制度見直しの視点」ビジネス法務一八巻六号（二〇一八）七〇頁以下、山﨑文夫「企業グループ法令遵守体制とセクハラ防止に関する親会社の子会社従業員に対する信義則上の義務」労働法律旬報一九一九号（二〇一八）二二頁以下、尾崎悠一「グループ会社従業員に対する親会社の信義則上の義務」ジュリスト一五三一号（二〇一九）一〇三頁以下、土岐将仁「グループ会社におけるセクハラ事案の申出を受けた親会社の対応義務」季刊労働法二六四号（二〇一九）一四七頁以下、原弘明「グループ親会社の相談窓口運用にかかる信義則上の義務」民商法雑誌一五四巻六号（二〇一九）一一三頁以下、日野勝吾「グループ会社労働者によるつきまとい行為等に関する労働者の相談と親会社の信義則上の対応義務」ジュリスト一五三一号（二〇一九）二〇四頁以下、柳澤武「子会社で生じたセクハラ行為に対するグループ親会社の責任」法律時報九一巻一号（二〇一九）一三四頁以下等。

（2） 土田道夫『労働契約法〔第二版〕』（有斐閣、二〇一六）一二八頁。

（3） 水島郁子「親会社の子会社労働者に対する安全配慮義務等の責任」水島郁子・山下眞弘編『中小企業の法務と理論』（中央経済社、二〇一八）三〇二頁。これに対して柳澤・前掲注（1）一三五頁以下は、指揮監督や労務提供が存在する場合に限定されず、グループ企業間で人事交流を含めた強固な相互関係が存在する場合にも、信義則上の安全配慮義務を負うとする。

（4） 同旨、矢野・前掲注（1）一二三頁。

（5） 竹内（奥野）・前掲注（1）五頁。

（6） 山口・前掲注（1）七三頁。

（7） 中山・前掲注（1）一三三頁。

（8）山﨑・前掲注（1）二五頁。
（9）中山・前掲注（1）一三三頁以下。
（10）改正法については、弁護士法人大江橋法律事務所編『実務解説平成二六年会社法改正』（商事法務、二〇一四）八八頁以下を参照。
（11）田中亘『会社法〔第二版〕』（東京大学出版会、二〇一八）二七五頁。高橋・前掲注（1）一五二頁は、被害者となった労働者の勤務状況や加害者の加害の態様等も考慮要素にあたるとする。
（12）同旨、中山・前掲注（1）一三四頁。
（13）中山・前掲注（1）一三四頁は、この「理屈」をあげるが、疑問が残る、とする。
（14）同旨、山﨑・前掲注（1）二七頁。
（15）竹内（奥野）・前掲注（1）五頁。
（16）高橋・前掲注（1）一五二頁等。
（17）控訴審が被害者に寄り添っているとの見方は、第一審での本人尋問において、「Xの遮蔽の申し立てを却下し、Xの心情に配慮して尋問するなどさせた形跡が記録上認められない」との控訴審の指摘からも読みとれる。また、ストックホルム症候群のような心理的監禁状態や記憶の欠落（一種のPTSDにおける回避症状）の可能性も示唆している。セクシュアルハラスメント事案においてはこのような点を考慮しつつ、供述の信用性を判断するべきであるとの考え方であろう。
（18）土田・前掲注（2）七五二頁以下。井寄奈美「ハラスメントと職場環境配慮義務」水島郁子・山下眞弘編『中小企業の法務と理論』（中央経済社、二〇一八）一六六頁も参照。
（19）菅野和夫『労働法〔第一一版補正版〕』（弘文堂、二〇一七）二六二頁、井寄・前掲注（18）一六八頁。