

裁判例と その解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第33回

平成30年2月15日 最高裁判決
労働判例1181号5頁

グループ会社社員による
セクハラ被害への対応につき親会社の
義務違反の有無が問題となった事案

事案の概要

1 本件は、Y2社の契約社員であるX(女性)が、Y2社の親会社であるY4社の事業場内にある工場で就労していたところ、同じ事業場内で就労していた、Y3社(Y2社と同様にY4社の子会社であり、Y2社に業務を委託している会社である。)の従業員(課長職)であるY1から、繰り返し交際を要求され、自宅に押しかけられるなどした(以下「本件セクハラ行為」という。)ことで多大な精神的苦痛を被った旨主張して、①Y1に対し、不法行為(民法709条)に基づく損害賠償として、②Y3社に対し、Y1の不法行為に係る使用者責任(同法715条)に基づく損害賠償として、③Y2社に対し、Xとの間の雇用契約上の安全配慮義務又は男女雇用機会均等法11条1項所定の措置義務(以下これらを併せて「本件付随義務」という。)の各債務不履行に基づく損害賠償として、④Y4社に対し、本件付随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として、慰謝料300万円及び弁護士費用30万円並びにこれに対する訴状送達の日翌日以降の遅延損害金の連帯支払いを求めた事案である。

2 第一審(岐阜地裁大垣支部平成27年8月18日判決・労判1157号74頁)は、①XとY1が平成21年9月ごろから肉体関係を伴う交際を開始したこと、②交際開始後の同月に、Xが、長女が起こしたトラブルの示談金として12万円をY1から借り入れたこと、③平成22年7月に、XがY1に対し、電話にて一方的に交際関係の解消を告げたうえ、上記②の借入金の未返済分3万円を返済したこと、④Xは、Y1が交際解消の理由を尋ねても、それに答えることはなかったこと、の各事実を認定したうえで、本件セクハラ行為があったとする、X及びXの相談相手であった同僚のDの供述はいずれも信用できないとして、Xの請求をいずれも棄却したため、Xがこれを不服として控訴した。

3 控訴審(名古屋高裁平成28年7月20日判決・労判1157号63頁)は、XとY1が平成21年9月頃から肉体関係を伴う交際を開始した事実を認定する一方、XとY1間で送受信したメール、携帯の通話状況の推移等から、平成22年2月頃以降は、親密な交際関係は存在しておらず、むしろ、Y1がXに対し主観的

かつ一方的に思いを抱き続け、交際関係を持ちかけ又は復活させようと働きかけていたに過ぎないとし、同年8月以降、Y1がXに対し本件セクハラ行為を行ったことは認定できるとした。そして、Y1については民法709条及び710条、Y3社については同法715条に、それぞれ基づく損害賠償責任を認めた。また、Y2社については、Xが平成22年9月上旬から10月上旬にかけて、係長ないし課長に対し、Y1によるセクハラ被害について複数回訴えたにもかかわらず、同係長らが、事実確認はもとより、事後の行為に対する予防措置も何ら講じなかったとして、本件付随義務違反による損害賠償責任を認めた。さらに、Y4社については、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(以下「本件体制」という。)を整備して、Y4社のグルー

プ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ており、これにより、同社は、同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約束したものであるべきであるところ、Y2社が本件体制による対応義務を怠ったことは上述のとおりであるほか、Y4社自身も、XのためにDが同社のコンプライアンス相談窓口で調査等を求めたことへの対応を怠ったとして、債務不履行に基づく損害賠償責任を認めた。そして、Xの請求のうち220万円(慰謝料200万円・弁護士費用20万円)及びこれに対する遅延損害金を認めた。これに対し、Y4社が上告した。

判決のポイント



本判決は、控訴審判決のうち、Y4社の損害賠償責任を認めた判断について、以下の各理由からは認できないとして、Y4社の敗訴部分を破棄し、XのY4社に対する請求を棄却した第一審判決は結論においては是認できるとして、同部分に対するXの控訴を棄却した。

(1) Y4社について、本件体制を整備していたものの、本件当時、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ほか、Y4社が整備した本件体制の仕組みの具体的内容が、Xの勤務先会社であるY2社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務をY4社自らが履行し又はY4社の直接間接の指揮監督の下でY2社に履行させるものであったとみるべき事情もないことから、Y4社は、自ら又はXの使用者であるY2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、Y2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、Y4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とはできない。

(2) もっとも、Y4社が本件体制の一環として、Y4社のグループ会

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相談窓口制度を設け、上記の者たちに制度内容を周知して、利用を促し、現に相談窓口における相談への対応をしている趣旨に鑑みれば、「……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、Y4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」ものの、本件において、①Xが本件相談窓口に対する相談の申出をしたなどの事情はうかがえないほか、②Dが本件相談窓口に対し、相談の申出をしたものの、本件コンプライアンス体制の仕組みの具体的内容が、Y4社において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いえず、同申出の際にDの求めた対応をしなかったことをもって、Y4社のXに対する損害賠償責任を生じさせることとなる上記義務違反があったとすることはできない。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考

1 セクハラの有無に関する認定

上記〈事案の概要〉に記載のとおり、本件では、Y1のXに対するセクハラ行為の有無に関する事実認定が、第1審と控訴審で異なる結果となっている。セクハラ事案においては、セクハラ行為が悪質であればあるほど、密室で行われやすく、第三者による目撃等をはじめ、客観的な証拠がない場合が多いうえ、被害者・加害者間の職場における関係性により、被害者が加害者からのセクハラ行為に対し、強い抵抗を示さなかったり、逆に迎合的ともとれる態度を示すことも少なくないという事情から、被害者と加害者の供述が対立する場合には、セクハラ行為の認定自体が困難な場合もあるところ、特に、本件のように一時的にも被害者・加害者間に交際関係があったという事案においては、その認定はさらに難しいものとなるといえる。

セクハラ行為の有無に関する被害者・加害者の供述が対立する事案において、裁判所は、①被害者が、強制わいせつにも該当するようなセクハラ行為に対し、強い抵抗を示さなかったために、その供述の信用性が争われた事案について、「……職場における性的自由の侵害行為の場合には、職場での上下関係（上司と部下の関係）による抑圧や、同僚との友好的関係を保つための抑圧が働き、これが、被害者が必ずしも身体的抵抗という手段を採らない要因として働くことが認められる」として、そのように強い抵抗を示さないことが被害者として不自然又は不合理な行動とはいえず、かかる態度をとったことをもって被害者の供述の信用性が直ちに損なわれるものではないとし（横浜事件・東京高判平成9年11月20日・労判728号12頁）、②被害者がセクハラ行為を受けた後も加害者と同じルートで帰宅し、別れ際に握手をし、別れた後に感謝のメールを送信したという事案でも、被害者がそのような態度に出たことは、職場における加害者との関係を考慮し、加害者の機嫌を損ねることを避け、自己に不利益等が生じないようにしたいとの動機に基づくとして、かかる態度により、セクハラ行為がなかったことを推認させるものではないとする（P大学事件・大阪高判平成24年2月28日・労判1048号63頁）等、被害者の対応について詳細な事情を認定しながら、セクハラ行為の認定をしているといえる。

本件の控訴審も、これらの裁判例の考えに沿って、X・Y1間の交際の経過を詳細に認定し、第1審と異なる結論を導いたといえる。

2 セクハラ被害の申告に対する対応について

男女雇用機会均等法11条1項により、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とされる。そして、同規定に基づき事業主が講ずべき雇用管理上必要な措置に関し厚生労働大臣が定める指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」平成18年厚生労働省告示第615号）によれば、事業主は、①職場におけるセクハラがあつてはならない旨の方針の明確化とその周知・啓発、②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（相談窓口、担当者、人事部門との連携など）、③事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の迅速・正確な確認、行為者・被害者に対する適正な措置、再発防止措置）、④相談や事後対応におけるプライバシーの保護、相談や事実確認への協力を理由とする不利益取扱い禁止の周知・啓発等の措置を講じなければならないとされる。

なお、男女雇用機会均等法のかかる規定は、事業主に対する作為・不作為の請求権や損害賠償請求権を発生させる私法上の効力を有するものではないが（菅野和夫著『労働法 第11版補正版』（弘文堂、2017年）262頁）、これらの措置が不法行為上の注意義務や労働契約上の安全配慮義務の内容に取り込まれることで、これらの義務違反による使用者の責任が問われることとなる（菅野和夫・安西愈・野川忍編『論点体系 判例労働法3』（第一法規、2014年）350頁）。

本件の控訴審判決においても、Xの使用者であるY2社は、Xからの被害申告があつたにもかかわらず、事実確認はもとより、事後の

行為に対する予防措置も講じなかったことから、同法11条1項に基づく措置義務違反を内容とする債務不履行があるとして、同社の損害賠償責任が認められている。また、本件と同様に、セクハラ被害者からの被害申告に対する対応を怠ったとして、使用者に損害賠償責任が認められた事案としては、A市職員（セクハラ損害賠償）事件（横浜地判平成16年7月8日・労判880号123頁）のほか、仙台セクハラ（自動車販売会社）事件（仙台地判平成13年3月26日・労判808号13頁）、東レエンタープライズ事件（大阪高判平成25年12月20日・労判1090号21頁）などがある。

他方で、セクハラ被害の申出に対し、会社が迅速・適正に対応したと認められる事案においては、裁判所は、会社が事実調査の結果出した結論（例：セクハラ不存在）が、後の裁判所の認定（例：セクハラ存在）と異なっていたとしても、当該認定の相違をもって会社の事後対応に義務違反があるとは判断していない（東京地判平成24年6月13日・労経速2153号3頁）。

3 本判決について

本件では、Xの直接の使用者ではない、親会社のY4社の本件付随義務違反の有無が問題となった点に特色がある。

直接の労働契約関係にない当事者間での安全配慮義務について、最高裁は、両者間に労務提供の場における指揮監督・使用従属の関係が存在する場合に、「特別な社会的接触の関係に入った」として、当該法律関係の付随義務として、安全配慮義務を認めている（三菱重工業神戸造船所事件・最判平成3年4月11日・労判590号14頁等）。また、男女雇用機会均等法11条1項の措置義務を負う事業主とは、他の法令の定めのない限り、労働者を雇用する者をいうと解されよう。

本判決が、Y4社が、Xに対して指揮監督権を直接行使したり、Xから実質的に労務の提供を受ける立場にないことを理由に、自ら又はXの使用者であるY2社を通じて本件付随義務を負うものではないと判示している点（19ページ「判決のポイント」（1）下線）は、直接の雇用関係にない当事者間の安全配慮義務に関する上記最高

裁の判決や、男女雇用機会均等法の措置義務に関する考え方に照らすと、相当な判断であると思われる。もともと、本判決では、当該判示にとどまらず、前述（19ページ「判決のポイント」（2）波線）のとおり、Y4社が整備した相談窓口に対する被害者からの申出の具体的状況によっては、同社が信義則上の義務を負う可能性がある旨判示されており、この点は本判決による新しい判断といえることから、企業においては、こうした相談体制を整備・運用するに当たり、留意する必要がある。



弁護士
本田 敦子
（ほんだ あつこ）
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官（京都地方裁判所）後、東京法務局（訟務検事）、浦和（現・さいたま）地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官（福岡家庭裁判所）。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録（第一東京弁護士会）、安西法律事務所入所。