弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士　森　美穂

56

セクハラ行為について親会社の責任

1、本年1月号でご紹介した子会社従業員に対するセクハラ行為に対して親会社の責任が問われたイビデン事件（名古屋高裁平成28年7月20日判決）について、本年2月15日、最高裁は、高裁の判断を覆して親会社の責任を否定しました。

2、事件の概要

A社とB社は、どちらもY社の子会社であり、同じ事業場において、A社はY社グループの製造部門の業務請負や労働者派遣を行い、B社はA社に製造作業を請け負わせていた。

A社の従業員Xは、B社の従業員Cからストーカー行為やセクハラ行為を受けていること（行為Ⅰ）を上司のD係長とE課長に相談したものの、D係長とE課長は何ら事実確認を行わず、Cの行為を予防する措置を講じなかった。

その後、XはA社を退職したが、Cのストーカー行為等が続いたため（行為Ⅱ）、Xの同僚だったFは、A社とB社の親会社であるY社のコンプライアンス相談窓口に、行為ⅡについてXとCに対して事実確認等の対応をしてほしいと申出た。Y社はA社とB社に依頼してCら関係者の聞き取り調査をさせたが、Xに対する事実確認は行わないまま、Fに対してセクハラ行為等は確認できなかったと伝えた。

そこで、Xは、C、A社、B社、Y社を被告として損害賠償請求訴訟を提起した。

3、高裁の判断

高裁は、C、A社、B社の責任を認めたうえで、親会社のY社についても、Y社がコンプライアンス相談窓口を含む法令遵守体制を整備したことからすると、グループ会社の全従業員に対して、直接また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べきところ、Y社は必要な対応を怠ったものであり債務不履行による損害賠償責任を負うとしました。

4、最高裁の判断

これに対して、最高裁は、Xからは行為Ⅰについて相談窓口への相談がなかったことや、Fによる行為Ⅱについての相談申出が、Xの退職後で、しかもCの事業場外での行為に関するものであり、また行為Ⅱから8か月以上経過していたこと等を理由として、Y社がXに対する事実確認等をしなかったことをもって信義則上の義務違反があったとはいえないとしてY社の損害賠償責任を否定しました。

一方、最高裁は、Y社は、法令遵守体制の一環としてグループ企業の従業員を対象とする相談窓口制度を設置したのであるから、法令等違反行為によって被害を受けた従業員等が相談窓口に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、申出をした者に対して、体制として整備された仕組みの内容、相談の内容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判示しています。

5、この最高裁判決を、子会社の従業員からセクハラ申告を受けてそれに対応しなかったとしても親会社は責任を問われないのだと読むのは誤りです。本件で、Xが、在職中、セクハラ行為を受けていた最中あるいはその直後に、自らY社に対して相談していた場合には、直接雇用関係のない親会社Y社に信義則上の義務違反があると判断された可能性はあります。

この裁判例は、相談窓口を設置した親会社に申告の時期や内容に応じた適切な対応を求めたものだと理解する必要があります。

（森法律事務所所長、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源　安孝