

## 【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の相談窓口にて、XとAに事実確認を行うよう申し出ましたが、YはAの調査のみを行い、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らが上告しました。

### 👉 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ではなく、Xの勤務先の会社は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、直接の指揮監督下で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。