

子会社の従業員その他の債権者に対する 親会社の責任に関する一考察 ―最判平成30年2月15日集民第258号43頁を題材に―

富岡 聡

一 はじめに

1 問題認識

現代の企業は、資本関係その他の関係で結合された複数の会社が企業集団（グループ）を構成し、一体的に事業活動を行っている。しかしながら、親会社と子会社が一体的に事業活動を行っていたとしても、それらはあくまでも別個の権利義務主体である。例えば、子会社の従業員が親会社を中核とする企業グループの一員として業務に従事している意識を持っていたとしても、当該従業員に係る雇用契約は当該子会社との間に存するのであって、当該従業員と親会社との間に直接の雇用関係はない。このように、企業グループにおいては、その運営実態と法的関係の間に一種のねじれが存在し、それ故に、企業グループ（親会社）と子会社の従業員その他のステークホルダーとの関係が時に問題となる。この問題については、法人格否認の法理を始めとする様々な法理が検討されてきているものの、裁判所や学説の方向が決まっているとは言い難い状況にある。

近時、雇用関係のねじれの問題について、「信義則」を用いて解決を図る可能性を示唆する注目すべき最高裁判決が出された。それは、会社法362条4項6号に定める「取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制」（以下、この体制を「内部統制システム」という。）の一環として設けられた、内部通報制度の運営を巡り、親会社が子会社の従業員に対して信義則上の義務を負うかが争われたものである（以下「本件」という。）。

本稿では、この最高裁判決を題材として、前述のねじれの問題につき、子会社の従業員に対する親会社の責任の在り方を中心に、考察を行う。

2 内部通報制度

多くの会社は、内部統制システムの一環として内部通報制度を導入している。特に、上場会社においては、コーポレートガバナンス・コードにおいて、次のとおり内部通報制度を整備することが推奨されていることもあり¹、大多数の会社で内部通報制度が導入されている²。

【原則2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体

1 株式会社東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」(2018年6月1日)「第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働」。<https://www.jpx.co.jp/news/1020/nlsgeu000000xbfx-att/20180601.pdf> (最終アクセス2019年7月6日)

2 消費者庁が2016年に実施した調査によると、従業員数が1,000人を超える事業者の9割超で内部通報制度が導入されている。消費者庁「平成28年度民間事業者における内部通報制度の実態調査報告書」11頁。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/investigation/pdf/chosa_kenkyu_chosa_170104_0002.pdf (最終アクセス2019年7月7日)

制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

【補充原則2-5①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

企業グループにおいては、内部統制システムに含まれる企業集団の業務の適正を確保するための体制（以下「企業集団内部統制」という。）の一環として、グループ共通の内部通報制度を設けている場合が少なくない³。本件においても、親会社が、取締役及び使用人の職務執行の適正並びに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の一環として、グループ会社の事業場内で就労するグループ会社の役職員等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を設けていた。

本件は、このコンプライアンス相談窓口への申し出に対する親会社及び子会社の対応等を巡って、セクシュアル・ハラスメントを受けた子会社の従業員が、親会社及び子会社に対して損害賠償を求めた事案である。

二 本件の概要

1 事実

本稿で題材とするのは、本件の上告審（最判平成30年2月15日集民第258号43頁）である（以下「本判決」という。）。本件の第1審（岐阜地大垣支判平成27年8月18日金判1543号21頁）及び原審（名古屋高判平成28年7月20日金判1543号15頁）と上告審では当事者が異なることもあって、当事者の説明が複雑化するため、本稿では説明の便宜上、第1審の原告（セクシュアル・ハラスメントの被害者）をX、第1審の被告をY1～Y4と表記する。

なお、上告審における上告人はY4のみ、被上告人はXである。

（1）当事者

上告人Y4は、自社とその子会社であるY2及びY3等でグループ会社（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、連結で1万人以上の従業員を有し、東京証券取引所の市場第一部に上場している。

Y2は、Y4グループにあって、建築資材等の生産及び販売を事業内容とする会社である。Y3は、Y4グループにおける製造部門からの業務請負や、人材派遣事業等を事業内容とする会社であり、Y2から製造業務を請け負っていた。

被上告人X（セクシュアル・ハラスメントの被害者）は、当時Y3の契約社員であり、Y4の事業場の1つであるA事業場（以下「本件事業場」という。）の敷地内にある工場（以下「本件工場」という。）において、Y3がY2から請け負っていた業務に従事していた。

Y1（セクシュアル・ハラスメントの行為者）は、当時Y2の課長職にあり、本件事業場の敷地内にあるY2の事務所等で就労していた。つまり、XとY1は同じ敷地内で関連する業務に従事していた。

（2）本件法令遵守体制及び本件相談窓口制度

Y4は、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、Y4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。）

3 企業グループにおける内部通報制度の実態を分析したものとして、矢田悠＝辰野嘉則「企業グループにおける内部通報制度」商事2161号55頁（2018年）参照。

を整備していた。そして、Y4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）セクシュアル・ハラスメントの内容と Y3の対応

- ① X は当初 Y1 と交際関係にあったが、2010 年 7 月末頃までには Y1 に対して交際関係の解消を申し入れていた。
- ② ところが、Y1 は X との交際を諦めきれずに、2010 年 8 月以降、本件事業場において、あるいは X の自宅に押し掛けるなどして、X に対し復縁を迫る言動を繰り返した（以下、X が Y3 を退職するまでに行われた Y1 の上記各行為を「本件行為 1」という。）。これにより X は次第に体調を崩すに至った。
- ③ X は、本件行為 1 につき、2010 年 9 月に Y3 における上司である係長に相談したが、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。」などと発言しただけで、それ以上の対応をしなかった。
- ④ その後も Y1 による本件行為 1 が続いたため、X は 2010 年 10 月に Y3 における上司である係長及び課長に相談をしたが、依然として対応してもらえなかったことから、同年 10 月 12 日に Y3 を退職した。
- ⑤ しかし、X の退職後も Y1 は X の自宅付近に自動車を停車させるなどの行為を継続していた（以下、Y1 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。）。

（４）本件相談窓口への申出と Y4の対応

- ⑥ B（X が Y3 に在職していた当時の同僚）は、X から自宅付近で Y1 の自動車を見掛ける旨を聞いたことから、2011 年 10 月、X のために本件相談窓口に対し、X 及び Y1 に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。
- ⑦ Y4 は、Y2 及び Y3 に依頼して Y1 その他の関係者からの聞き取り調査を行わせるなどしたが、Y3 から「本件申出に係る事実は存しない」旨の報告を受けると、X に対する事実確認は行わないまま、2011 年 11 月にその旨を B に伝えた。

これに対して、X は、Y1 の本件行為により多大な精神的苦痛を被った旨主張し、① Y1 に対しては不法行為を理由として、② Y2 に対しては使用者責任を理由として、③ Y3 に対しては雇用契約上の付随義務（安全配慮義務）ないし男女雇用機会均等法 11 条 1 項所定の措置義務違反を内容とする債務不履行を理由として、④ Y4 に対しては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を理由として、これらの者が慰謝料 300 万円等を連帯して支払うよう求めた。

2 下級審の判断

（１）第 1 審

第 1 審は、「諸事情を総合勘案してみると、原告らの主張・供述内容を採用することはできない」「客観的証拠は存在せず」などと判示して、Y1 によるセクシュアル・ハラスメント行為の存在（Y1 の不法行為責任）を否定した。また、その結果として、Y2 が使用者責任を負担することではなく、Y3 が債務不履行に基づく義務を負担することもない、さらに、Y4 についても同様に、債務不履行責任や不法行為に基づく損害賠償義務を負担することではなく、本件相談窓口の対応自体をもって、何らかの損害賠償義務が発生すると認める余地もない、との結論を下した。これに対して X が控訴。

（２）原審

原審では一転して Y1 によるセクシュアル・ハラスメント行為の存在が認定され、X が逆転勝訴した。セクシュアル・ハラスメント行為の認定の詳細は省略するが、原審は、「主として信用性が高い X の供述により、Y1 は遅くとも 2010 年 8 月以降、X に対して本件セクハラ行為…を行ったものであることが優に

認定され、これに反する Y1の供述は採用できない。したがって、Y1は、X に対して本件セクハラ行為を行った者として…不法行為に基づく損害賠償責任を負う。…そして、Y1を雇用していた Y2は、…使用者としての損害賠償責任を負う。…また、…Y3には、X に対する安全配慮義務違反があり、かつ、X に対し措置義務違反を内容とする債務不履行があるから、これら義務違反に基づく損害賠償責任を負う。…さらに、Y4は、…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（注：本件相談窓口制度の運営のこと）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である。しかるところ、…B が X のために Y4のコンプライアンス相談窓口で電話で連絡をして調査及び善処を求めたのに対し、Y4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、Y4は、Y1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ものと解される」などと判示して、Y1～Y4に対し、連帯して220万円及びこれに対する遅延損害金を支払うよう命じた。

これに対して、Y1～Y4が上告受理申立てを行ったが、Y4の申立て（請求）のみが受理された。

3 最高裁判決の判旨

破棄自判（結論において X の Y4に対する請求を棄却）

I

「4 …原審…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、X は、Y3に雇用され、本件工場における業務に従事するに当たり、Y3の指揮監督の下で労務を提供していたというのであり、Y4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というべきである。また、Y4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、Y3が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務を Y4自らが履行し又は Y4の直接間接の指揮監督の下で Y3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、Y4は、自ら又は X の使用者である Y3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ではできず、Y3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。」

II

「（2）ア もっとも、前記事実関係等によれば、Y4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、Y4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。」

III

「イ これを本件についてみると、X 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、Y4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 X 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、Y4は、2011年10月、本件相談窓口において、B から X 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、Y2及びY3に依頼してY1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、Y4に対し、X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、Y4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、X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、Y1の職務執行に直接関係するものとはようかがわからない。しかも、本件申出の当時、Xは、既にY1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、Y4において本件申出の際に求められたXに対する事実確認等の対応をしなかったことによって、Y4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アの義務違反があったものとするとはできない。

（3）以上によれば、Y4は、X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。」

三 本判決の意義と検討の順序

1 本判決の意義

本件は、セクシュアル・ハラスメントの被害者である従業員が退職した後に、被害者本人ではない者から本件相談窓口への相談がなされ会社に対応を求めている点で、セクシュアル・ハラスメントや内部通報制度が問題となる事案としてはやや特殊な事案であると考えられる⁴。

本判決は、判旨Ⅰにおいて、Y4が雇用契約上の付随義務を負わないことを確認する一方で、判旨Ⅱにおいて、本件相談窓口への「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」を親会社が負う場合があることを判示している点で注目される。ただし、判旨Ⅲにおいては、「Xが…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」「本件申出に係る相談の内容も、X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、Y1の職務執行に直接関係するものとはようかがわからない」こと等を理由として、結論においてY4（親会社）の責任を否定している。判旨Ⅲの判断を裏返してみれば、Xが自ら速やかに本件相談窓口に申出をしていたならば（かつ、その場合であってもY4側の対応が今回と同じであったならば）、その申出の具体的状況いかんによっては、親会社であるY4自身の「損害賠償責任を生じさせることとなる信義則上の義務の違反」が肯定された可能性があったものと考えられる⁵。

このように、法人格を超えて親会社が子会社の従業員に対して信義則上の義務を負う場合があることについて判示した判例は今までになく⁶、事例判決ではあるものの、法人格を超えて親会社が子会社の債権者

4 本判決の評釈として、竹内（奥野）寿「判批」ジュリ1517号4頁（2018年）、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」NBL1119号20頁（2018年）、山口利明「最判平30.2.15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18巻6号70頁（2018年）、得津晶「判研」法學82巻2号55頁（2018年）、門口正人「判研」金法2096号62頁（2018年）、高橋英治「判批」法学教室459号152頁（2018年）などがある。また、原審に関する評釈として、横地明美「判批」季刊・労働者の権利318号92頁（2017年）がある。

5 金判1543号12頁（2018年）参照。なお、判旨Ⅱは「申出の具体的状況いかんによっては…信義則上の義務を負う場合がある」として一定の留保を付していることから、どのような「申出」があれば信義則上の義務が認められるのかにつきなお検討の余地がある。この点で、門口・前掲注（4）64頁は、本判決につき「義務を負う場合およびその義務の内容とも、曖昧である」と指摘する。ただし、本稿の関心は別のところにあるから、本稿では「申出の具体的状況」の検討には立ち入らない。

6 法人格を超えた労働関係上の責任が争われた事例として、下請企業の従業員に対する元請企業の責任を認めた判例がある（最判平成3年4月11日集民162号295頁）。ただし、同判例は下請企業の従業員が元請企業の施設において、事実上元請企業の指揮命令の下で働いていた（現在であれば偽装請負に該当する）事案に関するものである。また、親会社から子会社に出向中の者による子会社におけるセクシュアル・ハラスメントについて、子会社の使用者責任は認めたものの、出向元の親会社は事実上の指揮監督関係を有していなかったとして、親会社の使用者責任を否定した裁判例がある（東京高判平成9年11月20日判タ1011号195頁）。

に対して責任を負う場合につき検討材料を提供するものとして参考になる。

2 本稿における検討の順序

筆者は、本判決が傍論的ではあるものの、判旨Ⅱにおいて、Y4が「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」との事実（以下、この事実を「親会社によるグループ内部通報制度の運営」という。）に着目して⁷、「信義則上の義務を負う場合がある」旨を判示した点に疑問を持っている。

そこで、「四 本判決の検討」においては、「親会社によるグループ内部通報制度の運営」という事実が、信義則上の義務を導く根拠となりうるのかについて検討する。なお、一口に「信義則」といっても、信義則は様々な場面で適用され、それがどのような内容を有する規律なのか未確定な部分が多いことから、民法学においては、信義則が適用される諸々の場面をその機能に応じて類型的に把握しようとする試みが伝統的に行われている（機能的分類論）⁸。そこで、まずは、本件のような場面において本判決が判旨Ⅱで述べた「信義則」について検討する場合には、信義則の諸々の類型のうちのどの類型（機能）に着目すべきなのかを、この機能的分類論を手掛かりとして検討する。その後、その検討から得られた理解を前提として、「信義則」と「本件法令遵守体制」との関係を検討し、以上の検討を踏まえて、本件法令遵守体制の一環として実施されている「親会社によるグループ内部通報制度の運営」という事実が、親会社が子会社の個々の労働者に対して（その違反により損害賠償責任を生じさせることとなる）信義則上の義務を負う根拠となりうるのかを考察する。

続く「五 結びに代えて」では、「四 本判決の検討」において得られた結論からの派生的な検討として、親会社が子会社の従業員その他の債権者に対して責任を負う法理について若干の考察を加える。

四 本判決の検討

1 信義則（信義誠実の原則）

（1）本判決と法人格否認の法理との関係

信義則について検討する前に、法人格否認の法理と本判決との関係について確認しておく。親会社と子会社の労働者との関係については、従来、法人格否認の法理を適用して親会社と子会社を一体視することにより、子会社の労働者に対する親会社の責任を肯定するということが行われてきたからである。

例えば、本件とは事案の類型は異なるが、子会社の労働者に対する親会社の責任が肯定されたリーディングケースとして、破たんした子会社の従業員の賃金債権につき、法人格否認の法理を援用して親会社が支払義務を負うことを認めた、仙台地判昭和45年3月26日労民21巻2号330頁（仙台工作事件）がある⁹。同事件は、K社の子会社であるS社の従業員21名（原告）が、K社には当該従業員らに対する賃金支払義務があるとして賃金支払の仮処分を申請したものである。S社は昭和42年6月分の賃金の支払をしないまま、昭和42年7月25日に解散したことを理由に従業員全員を解雇した。しかし、S社の従業員らは、同社の解散はK社によるS社の労働組合を破壊するための偽装解散であり、S社とK社との人的物的関係からみてS社は法人格否認の法理の適用を受けるので、その親会社であるK社は従業員らに未払賃金の支払義務を負担すべきであると主張した。同判決は、株主が個人である場合には株主有限責任制度が社会的効用を発揮することから、株主有限責任をみだりに否定すべきではないとする一方で、株主が法人である場合には、それは「二重の特権」を有するものであって、「有限責任の原則の享受し過ぎ（二重三重の有

7 山口・前掲注（4）73頁は、「親子会社の実質的同一性という点には触れずに親会社の企業集団内部統制の整備、運用状況から法的責任発生の根拠となる事情を見出そうとしている」と評価する。

8 山野目章夫編『新注釈民法（1）総則（1）』138頁〔吉政知広〕（有斐閣、2018年）。

9 法人格否認の法理の適用が肯定された労働事件としては、他に、徳島地判昭和50年7月23日労民26巻4号580頁（徳島船井電機事件）、東京地判平成13年7月25日労判813号15頁（黒川建設事件）などがある。

限責任)」であることから、個人株主によって構成される株式会社よりは会社自体の形骸性を問題にしくとも法人格否認の法理が容易に適用される場合が多いであろうこと、さらに、法人格否認の法理が親会社に適用される条件として、①親会社と子会社の経済的単一性、②親会社による子会社の支配性という要件を示した上で、同事件の事実関係のもとで法人格否認の法理の適用を認めている。

ただし、現在までの法人格否認の法理に関する研究においては、最判昭和44年2月27日民集23巻2号511頁が、「法人格が全くの形骸にすぎない場合」または「それが法律の適用を回避するために濫用されるが如き場合」に、「法人格を否認すべきことが要請される場合を生じる」と判示したことを受け、法人格否認の法理は「形骸化」又は「濫用」という事情が存する場合に、「限定的に」適用されるものと説明されるのが一般的である¹⁰。そして、仙台工作事件判決が示した、①親会社と子会社の経済的単一性、②親会社による子会社の支配性という要件だけでは法人格の形骸化が認められない傾向にある¹¹。X側も、（この一般的な理解を前提としたものかは明らかではないが）法人格否認の法理の適用を主張していないようである¹²。また、本判決においても法人格否認の法理の適用を検討した様子は伺えない。

なお、法人格否認の法理の実定法上の根拠は必ずしも明確にされているわけではないが、少なくとも、親会社が子会社と異なる法人格であることを親会社が主張することを制限するタイプの法人格否認の法理については、「民法1条3項」の権利濫用禁止法理に根拠を求めることができる¹³。これに対して、本判決の判旨Ⅱでは「信義則上の義務」という言葉を端的に用いているところ、これは「民法1条2項」に定められた「信義誠実の原則」を根拠とした義務を指すものと解するのが素直であろう。

以上から、本判決が射程とするのは、あくまでも民法1条2項であり、法人格否認の法理（親会社と子会社を一体視する法理）の検討は本判決の射程外である¹⁴。

（2）信義則（信義誠実の原則）の機能的分類

民法1条2項は、「権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない」と定めている。ここで、「信義に従い誠実に」（信義誠実）とは、「社会共同生活の一員として、互に相手の信頼を裏切らないように、誠意をもって行動することである」と説明される¹⁵。つまり、権利の行使及び義務の履行に関して、「相手の信頼を裏切るような行動をしてはならないとの行動規範」が信義則である。この信義則は一般条項の際たるものであると理解されているところ¹⁶、一般条項については、裁判官が一般条項へ安易に逃避することにより、①法規範の存在意義が薄れる、②法的安定性（法の適用に関する予測可能性）が阻害されるなどの危険性のあることが指摘され¹⁷、伝統的には、その適用には慎重であるべきと理解されている¹⁸。本稿においては、この「信義則の適用には慎重であるべき」という考え方が1つの要点である。民法学においては、「信義則の適用には慎重であるべき」と考えるが故に、その適用の限界や

10 江頭憲治郎『株式会社法（第7版）』44頁（有斐閣、2017年）。また、弥永真生「法人格否認の法理」岩崎稜先生追悼『昭和商法学史』（日本評論社、1996年）274-278頁、282頁参照。ただし、弥永教授は、「現在では、どのような具体的類型のものに法人格否認の法理が適用できるかが問題とされ、「濫用」「形骸化」という要件がみたられば、法人格は否認されるのか否かという単純な議論はなされなくなっている」と指摘している（同276頁）。

11 前述の徳島船井電機事件や黒川建設事件も仙台工作事件より綿密な事実認定を行っている。秋田成就「判批」倒産判例百選〔別冊ジュリスト52〕190-191頁（1976年）、岩永昌晃「判批」労働判例百選第9版〔別冊ジュリスト230〕6-7頁（2016年）参照。

12 横地・前掲注（4）は、原審においてXの訴訟代理人を務めた弁護士による判例評釈であるが、そこでは法人格否認の法理について明示に主張している箇所はない。なお、本判決では、行為者たるY1に対するY4の使用者責任（法人格を超えた使用者責任の拡張）については論じられていないところ（得津・前掲注（4）68頁参照）、山口・前掲注（4）72頁は、法人格否認の法理によって親会社の「使用者性」を認めるアプローチの可能性を示唆する。

13 江頭憲治郎『会社法人格否認の法理』417頁（東京大学出版会、1980年）、弥永・前掲注（10）273頁。

14 門口・前掲注（4）65頁は、「法人格否認の法理によって、親会社の子会社従業員に対する使用者責任を認めた裁判例はあるが、本判例によって同法理の適用場面は限定されるであろう」と述べている。

15 我妻栄『新訂民法総則（民法講義Ⅰ）』34頁（岩波書店、1965年）。

16 山野目編・前掲注（8）138頁。

17 谷口知平＝石田喜久夫編『新版 注釈民法（1）総則（1）〔改訂版〕』87頁〔安永正昭〕（有斐閣、2002年）、好美・後掲注（19）181頁。

18 山野目編・前掲注（8）136頁。

要件効果を明らかにすることで信義則の適用の妥当性を確保しようとする研究が行われてきたのであるが、これらの研究の先駆けとされるのが、好美清光教授の「信義則の機能について¹⁹⁾」である。好美教授は、ドイツでの議論をベースに、信義則の機能を、裁判官の制定法に対する関係という視点から「職務的機能」「衡平的機能」「社会的機能」「権能授与的機能」の4つに分類し、そのあるべき限界を探るという分析を行っている²⁰⁾。以下、本判決の検討に必要な範囲で好美教授が示した4つの機能について概観する。

イ 職務的機能

「職務的機能」は、「予め立法者、法規によって計画されていた秩序、価値の裁判官による意味適合的な具体化にすぎない」と説明される。これに属する信義則としては「債務者に対する規準的機能」と「債権者に対する制限的機能」があるが²¹⁾、本判決との関係で注目すべきは前者である。「債務者に対する規準的機能」の内容は、更に2つの機能に分けて説明される²²⁾。①債務者による適法な債務の履行があったかどうか問題となる場合には、その判断を信義則を規準に行うべきというものと、②明示的に合意された主たる義務等の実現・保護のためにはたとえ明示がなくとも付随的な義務が当然に発生するというものである。本判決でも論点の1つとなっている、雇用契約に付随する安全配慮義務は②の現れといえよう。

ロ 衡平的機能

「衡平的機能」では、法規の予定された秩序計画の実現、具体化でなく、「法規をはみ出る」法形成が問題とされている。すなわち、制定法が時代に合わなくなった場合に、当該法規を柔軟に解釈し、「倫理的振舞い」や「衡平」な結果を導き出そうとする機能であり、信義則の諸機能の中でも中心的な機能であると説明される。これに属する信義則としては、①矛盾した態度の禁止（禁反言の法理：estoppel）や、②不誠実な権利取得の抗弁（いわゆるクリーン・ハンズがその例とされる）が挙げられる²³⁾。

ハ 社会的機能

「社会的機能」は、「立法者による秩序計画は既に一義的に明確に規定されているにもかかわらず、真正面からそれに反して法規を修正する機能を営む」ものと説明される。すなわち、社会の進展により、固定化された明文規定と実社会との間にギャップが生じた場合に、裁判官が法規を「限定・修正」して適用する機能を担うものである。「法規に反する」点で「法規をはみ出る」機能である衡平的機能とは区別される。その典型的な例は不動産賃借権と労働関係である²⁴⁾。なお、好美論文には直接示されていないが、消費者契約において、信義則を援用して消費者を保護しようとする類型もこの機能に含まれる²⁵⁾。

ニ 権能授与的機能

「権能授与的機能」は、「信義則により実定法秩序へ歴史性を導入し、法規と現実とのギャップの中で法の創造的機能を営む」ものと説明される。その例として「事情変更の原則²⁶⁾」が示されている²⁷⁾。裁判官が法規を「限定・修正」して適用すること（上記ハ）よりも更に進んで、裁判官に一種の「法形成」を認める機能であり、「法規と公けの法意識との間にギャップが生じたときに行われる²⁸⁾」。ただし、そこまでの

19 好美清光「信義則の機能について」一橋論叢47巻2号181頁（1962年）。

20 好美教授の研究はその後の学説に大きな影響を及ぼしており（山野目編・前掲注（8）138頁）、この機能的分類に基づく分析が一般に承認されたものとなっている（谷口＝石田編・前掲注（17）88頁）。

21 好美・前掲注（19）189-190頁。

22 好美・前掲注（19）189-190頁。

23 好美・前掲注（19）192-194頁、谷口＝石田編・前掲注（17）89頁。

24 好美・前掲注（19）195頁。具体的な例として、①民法612条の無断譲渡・転貸における解除権行使の自由の信義則ないし権利濫用理論による制限や、②労働基準法20条の30日前予告による解雇の自由の信義則ないし権利濫用理論による制限などが示されている。

25 谷口＝石田編・前掲注（17）89頁。

26 すなわち、「事情変更」を要因として明文にない契約の解除権等の発生を承認するものである。これは「契約は守らるべし」という法原則に正面から反するものであるとも評価される（谷口＝石田編・前掲注（17）90頁）。なお、2009年にスタートした法制審議会民法（債権関係）部会において事情変更の原則を明文化することが議論されたが（法制審議会民法（債権関係）部会第19回会議（平成22年11月30日開催）部会資料19-1の第2参照）、同原則の明文化は最終的な法改正案には含まれなかった。

27 好美・前掲注（19）196頁。

28 好美・前掲注（19）197頁。

権能を裁判官に認めることに慎重な姿勢が存在することも示されている²⁹。しかし、その一方で、裁判官による「法の踏み越え、新創造の所産」が新たな法秩序を形成する端緒となることを評価するドイツの見解も紹介されている^{30, 31}。

なお、最新のコンメンタールにおいては、吉政知広教授が、従来の分類方法は平面的に過ぎ、信義則が今日果たしている多様な機能を把握するのには有用とはいえないことを指摘し、信義則を適用した裁判例をその適用場面から次の3つの類型に整理・分類するという枠組みを提示している。以下、吉政教授が提示する分類についても補足的に概観する。

(a) 正義・倫理などによる制定法の調整・修正が問題となる場面

これは、制定法を形式的に適用した場合にもたらされる帰結が望ましくないと考えられる場面において、当該帰結を制定法とは異なる正義・倫理的要請に従って調整・修正するために信義則が援用される類型である。上記「ロ 衡平的機能」に基本的に対応し、「矛盾行為禁止の原則（禁反言）」や「クリーン・ハンズの原則」などがこれに属するものとされている。信義則の主要な適用領域であると説明される³²。

(b) 契約当事者に課せられる様々な義務が問題となる場面

これは、契約関係において当事者に課せられる諸々の義務を根拠づけるために信義則が援用される場面であり、上記「イ 職務的機能」の一部に対応すると説明される³³。

(c) 裁判所による政策的目的の実現が問題となる場面

これは、裁判所が一定の裁量をもって政策的目的の実現を図る際に、その根拠として一般条項である信義則を援用する類型である。上記「ハ 社会的機能」と位置付けられてきた場面にはこの類型に位置付けられるものが少なくないとされる³⁴。

(3) 本判決の検討に当たって着目すべき信義則の機能

以上を前提に、本判決が判旨Ⅱで述べた「信義則」について検討するに当たり、いずれの類型に着目すべきかを検討する。まずは、好美教授の機能的分類につき検討し、その後に吉政教授が提示する類型について付言する。

「イ 職務的機能」「ハ 社会的機能」について

まず、本判決がいう「信義則」が「イ 職務的機能」に当たらないことは明らかであろう。Y4（親会社）とX（子会社の従業員）との間には明示的な債権債務関係はなく、Y4のXに対する明示的な債務の履行の規準や付随的な債務の履行は問題とならないからである。判旨Ⅰも「Y4は、自ら又はXの使用者であるY3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ないことを明言している。「ハ 社会的機能」についても、その機能が明示的な権利義務の存在を前提とする（それを限定・修正する機能である）点で、Y4（親会社）とX（子会社の従業員）との間に明示的なあるいは付随的な債権債務関係が存在しないことを明示している本判決の射程にあるものとは考えづらい³⁵。

「ニ 権能授与的機能」について

それでは、明示的な債権債務がないY4（親会社）とX（子会社の従業員）との間に新たな法的関係を創設すること、すなわち、「ニ 権能授与的機能」を本判決が意図していただろうか。権能授与的機能の発揮、すなわち、裁判官による「法形成」は、前述のとおり「法規と公の法意識との間にギャップが生じたときに行われる」と理解されていることから、まず、本件で念頭におくべき「法規」とは何かを検討す

29 好美・前掲注（19）196-197頁。

30 好美・前掲注（19）197-198頁。

31 なお、安永正昭教授は、好美教授を中心とする伝統的な分類手法に対し、「信義則の現代的機能」を摘示するきわめて注目される研究として、内田貴教授の研究を紹介されている。ただし、その「現代的機能」も、信義則による規範修正、規範創造機能として分類しようという（谷口＝石田編・前掲注（17）91-92頁）。

32 山野目編・前掲注（8）144頁、153頁。

33 山野目編・前掲注（8）161頁。

34 山野目編・前掲注（8）172頁。

35 ただし、もしも本件においてY4の株主としての責任が争点とされ、Y4が株主有限責任制度（会社法104条）を根拠に自らに責任がないことを主張したのであれば、法規に反してY4の権利（株主有限責任の利益）を限定する方向に修正すること、すなわち「ハ 社会的機能」が論点となり得たかもしれない。

る。この点で手掛かりとなるのは、X側が、その直接の雇用者であるY3のみならず、親会社であるY4にまで責任を追求したのは、「Y2及びY3はY4グループの一角として、役員の兼任も含め、組織的、外形的にY4の一部門のごとき密接な関係を有していた³⁶⁾」、つまりこれらの会社を一体視していたからであると考えられることである。

それを前提にすると、ここで念頭に置くべき「法規」とは、親会社（株主）と子会社は別個独立の権利義務主体であるという「法人の分離原則³⁷⁾」といわれるものであると考えることができる。しかしながら、その「法人の分離原則」（法規）と公の法意識との間のギャップを本判決が意識して「信義則」を持ち出したとは考えづらい。何故ならば、本判決は判旨Ⅰにおいて、「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」「Y4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、Y3が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務をY4自らが履行し又はY4の直接間接の指揮監督の下でY3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」と述べて、親会社であるY4と子会社であるY3に帰属する権利義務を明確に区別する一方で、親会社と子会社が事実上一体的に運営されていたという事実に着目していないからである³⁸⁾。つまり、本判決は、前述の「法人の分離原則」（法規）を踏み越えて親会社と子会社を一体視するようなアプローチを採用するところまで意図しているようには見えない³⁹⁾。

「ロ 衡平的機能」について

本判決は、判旨Ⅱにおいて、「信義則上の義務を負う場合がある」ことの根拠として「親会社によるグループ内部通報制度の運営」という事実に着目している。すなわち、本判決は、当該事実（Y4のグループ会社の従業員に向けた態度）が（本件相談窓口への申出の具体的状況いかんによっては）「信義則上の義務」を導きうるものであると考えている。そして、当該事実がなぜ信義則上の義務を導くのかという点（理由）について明確な判示はないものの、「本件相談窓口に対しその旨の相談の申出をすれば、Y4は、相応の対応をするよう努めることが想定されていた」と述べていることからすると、内部通報制度を設けたのであれば、それ「相応の対応」をする義務があると考えたものと推察される。このことから想起される信義則の機能は、「ロ 衡平的機能」のうちの、①矛盾した態度の禁止（禁反言の法理：estoppel）である⁴⁰⁾。すなわち、内部通報制度を整備したのに、それへの申出に対して「相応の対応」をしないことは矛盾した態度であり、「相手の信頼を裏切るような行動をしてはならないとの行動規範」に反する、と考えたものと理解することが相当である。

吉政教授の類型について

吉政教授が提示した類型のうち、「(b) 契約当事者に課せられる様々な義務が問題となる場面」及び「(c) 裁判所による政策目的の実現が問題となる場面」については、「イ 職務的機能」「ハ 社会的機能」と同様を考えることができる。やはり、着目すべきは、「ロ 衡平的機能」に基本的に対応するとされる「(a) 正義・倫理などによる制定法の調整・修正が問題となる場面」であり、その中でも「矛盾行為禁止の原則（禁反言）」である。

以上から、本件のような場面において、本判決が判旨Ⅱで述べた「信義則」について検討するに当たって着目すべき信義則の類型（機能）は、「禁反言の法理（矛盾行為禁止の原則）」ということになる。次に、

36 横地・前掲注（4）96頁。

37 法人の分離原則については、江頭・前掲注（10）29-31頁参照。なお、法人の分離原則を構成する要素の中でも「構成員の有限責任」（会社法104条参照）がとくに重要であるとされる。

38 前掲注（7）参照。ただし、門口・前掲注（4）64頁は、本判決が本件相談窓口の「設置」だけではなく、周知・利用の促し・相談への対応をしてきたことにも言及していることにつき、「単に形だけの相談窓口が設定されただけでは足りず、親子会社の緊密性を要求したものともみるべきか」と述べて、本判決が親子会社の緊密性を考慮している可能性を示唆する。

39 船津浩司「グループ会社管理に関する理論的検討—アンケート調査および分析結果をみて—」商事2167号13頁（注49）（2018年）は、「原審では、グループ一元的な内部制度の整備をもって親会社の対処義務が信義則に基づき発生するかどうかのような判示がされていた（と最高裁は理解した）ものの、最高裁はそのような理論構成を採用していない。もっとも、なぜ原審のような考え方をとれないのかについての最高裁の理由づけは必ずしも明らかではな」と指摘する。

40 この点は、筑波大学大学院ビジネス科学研究科の弥永真生教授から示唆をいただいた。

禁反言の法理に焦点を当てて、本件との関係を考察する。

（４）本判決と禁反言の法理（estoppel）との関係

禁反言の法理は、「権利の行使または法的地位の主張が先行行為と直接矛盾する故に、または先行行為により惹起させた信頼に反する故に、その行使を認めることが信義則に反するとされる場合」と説明される。前段を「先行行為抵触型」、後段を「信頼惹起型」という⁴¹。なお、「先行行為抵触型」においては相手方が信頼したことは必要ではないとの見解がある⁴²。

ここで、X側が本件相談窓口制度をどのように捉えていたかを今一度見てみると、Xの訴訟代理人を務めていた弁護士は、原審の判例評釈において次のように述べている。「本件で、Y2及びY3はY4グループの一角として、役員の兼任も含め、組織的、外形的にY4の一部門のごとき密接な関係を有し、コンプライアンス相談窓口の設置をY4に一任するなど、Y2及びY3の業務についてY4と協同して安全管理にあたり、Y2・Y3の従業員の安全確保のためにはY4の協力が不可欠な状況にあった。また、Xも入社時に受け取ったコンプライアンス相談窓口のカードを見て、Y4が、同相談窓口で、子会社従業員の職場の悩みを聞いて誠実に行動してくれるものと信頼、信用していた⁴³」と。しかしながら、本判決がグループの一体性（弁護士が述べていることの前半部分）に着目していないことは前述のとおりである⁴⁴。このことから、本判決の判旨Ⅱは、弁護士が述べていることの後半部分、すなわち「Y4が、同相談窓口で、子会社従業員の職場の悩みを聞いて誠実に行動してくれるものと信頼、信用していた」ことを重視し⁴⁵、Y4はこの信頼（以下「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」という。）を裏切るべきではないとの判断から、信義則（禁反言）の可能性に言及したものと理解できる。したがって、以下では「信頼惹起型」を念頭に置いて考察する。

「信頼惹起型」に属する事案の典型としては、「時効の援用」「無効の主張」が挙げられる⁴⁶。「時効の援用」には、①債務者がその言動等をして債権者に対し弁済が確実に行われるとの信頼を惹起させ、債権者が時効中断の措置を執ることを怠らせた後、時効が成立するや態度を変じて時効を主張するという事案類型、②時効完成後に債務者が債務承認行為を行った場合には、それにより相手方にはもはや時効が援用されないとの信頼が形成されるから、債務者が時効の完成を知らなかったといえども、その後に時効の完成を主張することはできないとする事案類型（時効完成後の債務承認）がある⁴⁷。「無効の主張」は、契約締結の権限がないにも関わらず契約を締結した者は、後になって契約の無効を主張することはできないとする事案類型である⁴⁸。これらの類型は、前述した禁反言の説明（その行使を認めることが信義則に反する）の言葉のとおり、禁反言の法理が「権利の行使を制限する」方向に機能するものである⁴⁹。一方、本判決の判旨Ⅱは、「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」から、その信頼に応えるべき（一種の）義務を「生じさせようとする」（その可能性を示唆する）ものであるように理解され、従来、禁反言が適用されてきた典型的な場面とは大きく異なる。

また、矛盾行為禁止の原則（禁反言）が適用されるためには、単に権利を行使しようとする者に先行行

41 谷口＝石田編・前掲注（17）98頁、99頁、102頁。

42 谷口＝石田編・前掲注（17）99頁。ただし、有賀恵美子「矛盾行為と信義則一わが国における禁反言則展開のために一」新美育文還暦記念『現代民事法の課題』35頁（信山社、2009年）は、相手方の信頼の有無を基準として両類型を分類することは現実には困難な問題であると指摘する。

43 横地・前掲注（4）96頁。

44 前掲注（7）及び前掲注（39）参照。

45 判タ1451号84頁も、「Y4が本件相談窓口の設置・周知・利用の促し・相談への対応をしてきたことは、上記の者に本件相談窓口を通じてY4社の対応を受けられると信頼させるものであると考えられる」とする。

46 谷口＝石田編・前掲注（17）102-104頁。有賀・前掲注（42）21-26頁、34頁参照。

47 最大判昭和41年4月20日民集20巻4号702頁、最判昭和57年7月15日民集36巻6号1113頁等。谷口＝石田編・前掲注（17）102-103頁、有賀・前掲注（42）21-22頁参照。

48 最判昭和49年11月14日民集28巻8号1605頁、最判昭和51年4月23日民集30巻3号306頁等。谷口＝石田編・前掲注（17）103-104頁、有賀・前掲注（42）24-25頁参照。

49 磯村保「矛盾行為禁止の原則について1」法律時報61巻2号90頁（1989年）は、これらの類型の共通点について、「権利行使者側の矛盾行為性」という表現を用いて説明している。

為との矛盾が存在するというだけでは足りないとの指摘がある⁵⁰。この点につき、有賀恵美子准教授は、禁反言（estoppel）の発祥の国であるイギリスにおいては、「表示による禁反言」の要件の1つに「表示を信頼した相手方が、その地位を不利益に変更したこと」という要素が存することを指摘し⁵¹、わが国の裁判例では、この要件が必要とされている場合と必要とされていない場合があるが、当該要件が存在しない場合に信義則に基づく主張を認めることの正当性と、そもそもこの場合が禁反言の問題と位置付けられるのかについて、さらなる検討が必要である旨の問題提起を行っている⁵²。また、安永正昭教授も、禁反言は、問題となっている行為をめぐる当事者間での事情を総合的に考慮してその適用が判断されるべきであり、その考慮要素として「矛盾的行为により不利益を被る者が、先行行為を信頼していること、とりわけ、それを前提としてその後自己の地位を変更したなどの事情があること」を示されている⁵³。この点、本判決では、Xが「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」を前提として、その後自己の地位を変更したといった事情があったかどうかは示されていない。前述のとおり、わが国の裁判例上、「表示を信頼した相手方が、その地位を不利益に変更したこと」という要件が必ずしも必要とされていないという観察はあるものの、安永教授や有賀准教授の問題意識・見解に鑑みれば、「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」に基づいて禁反言の法理が適用されるためには、「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」を前提として、従業員が自己の地位を変更したこと、例えば、「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」を前提として会社と雇用契約を締結したといった事情が認定される必要があるように思われる⁵⁴。

（5）小括

以上のとおり、「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」に基づいて信義則（禁反言）を導くことは、禁反言の法理が適用されてきた従来の場面からは大きく乖離しており、また、その適用要件の点でも疑問なしとはしない。

さらに、本件相談窓口が「本件法令遵守体制の一環として」設けられたものであり、「本件法令遵守体制」の整備は取締役の善管注意義務の履行の一種であると考えられること（後述）からすると、子会社の従業員の「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」が、信義則（禁反言の法理）を惹起しうる（法的に保護されるべき）「信頼」なのかという点にも疑問がある。そこで、次に、「本件法令遵守体制」の整備と「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」との関係について検討する。

2 「本件法令遵守体制」の整備と「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」の関係

本判決は、判旨Ⅱにおいて、「本件法令遵守体制の一環として」、本件相談窓口が設けられたものと述べている。この「本件法令遵守体制」とは、企業集団内部統制を含む内部統制システムのことである⁵⁵。そして、内部統制システムの構築およびそれを実際に機能させることは、取締役・監査役の善管注意義務の内容となるものである⁵⁶。したがって、本件相談窓口はY4の取締役がY4あるいはY4の株主に対して負う善管注意義務を果たすために設けられたものと評価すべきである。では、取締役の善管注意義務（の履行

50 磯村・前掲注（49）90頁。

51 有賀・前掲注（42）10頁、33-34頁。

52 有賀・前掲注（42）40頁。

53 谷口＝石田編・前掲注（17）98頁。

54 菅野耕毅『信義則の理論—民法の研究Ⅳ—』150頁（信山社、2002年）も、「その地位を不利益に変更した」旨を要件とする趣旨か。

55 高橋・前掲注（4）152頁は、「Y4が大会社たるが故に法律上設置を義務づけられたのか、あるいは、Y4が自主的に設置をしたものかについては、事実認定がなされておらず、明確ではない」とするが、Y4の「第165回定時株主総会招集ご通知に際してのインターネット開示情報」2頁では、「会社法第362条第4項第6号及び会社法施行規則第100条に規定する業務の適性を確保するために必要とされる内容」の一環として本件相談窓口を設置していることが示されている。https://www.ibiden.co.jp/images/ir/stock/info/info18_02.pdf（最終アクセス2019年7月6日）

56 江頭・前掲注（10）408頁。同467-468頁も参照。また、弥永真生「会社法の下での企業集団における内部統制—問題の所在といくつかの特徴—」商事2090号5頁（2016年）も、「株式会社が、内部統制等の体制を整備していない場合に、その株式会社の取締役が善管注意義務を尽くしていないとして、任務懈怠があるとされる可能性は存在する」という。

としての「本件法令遵守体制」ないし「本件相談窓口制度」の整備）と労働者の保護との関係をどのように考えるべきか。

わが国の会社法では、会社分割の場面を除き（会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律参照）、会社法と労働者の保護との関係は必ずしも明確ではない。そこで、海外に目を向けると、近時、イギリスのコーポレートガバナンス・コードが改訂され、2006年イギリス会社法172条1項（b）に規定されている「当該会社の従業員の利益（the interests of the company's employees）」を考慮する義務との関係でベストプラクティス⁵⁷が示されていることが注目される。なお、わが国でも、コーポレートガバナンス・コードでは、「従業員…をはじめとする様々なステークホルダー…との適切な協働に努めるべき⁵⁷」との原則が示されている。そこで、わが国のコーポレートガバナンス・コードがイギリスのコーポレートガバナンス・コードを参考に行っていることも踏まえ、以下、イギリスの会社法及びコーポレートガバナンス・コードにおける「従業員の利益」の考慮について概観する。

（1）イギリス会社法における会社の従業員の利益の考慮

2006年イギリス会社法172条は、取締役の義務の1つとして、会社の成功を促進すべき義務（Duty to promote the success of the company）を規定し、その1項（b）において、会社の成功を促進すべき義務を履行する上で考慮すべき事項の1つとして、「当該会社の従業員の利益（the interests of the company's employees）」を挙げている。条文上に取締役の義務の一環として従業員の利益を考慮すべきことが明記されていることがわが国の会社法との違いである。そして、2018年に改訂されたイギリスのコーポレートガバナンス・コードでは、この「従業員の利益」の考慮に関して、次の3つのベストプラクティスが示されている⁵⁸。

- ・全従業員による取締役の指名（a director appointed from the workforce）
- ・公式の全従業員諮問パネルの設置（a formal workforce advisory panel）
- ・全従業員とエンゲージメントするための非常勤取締役の指定（a designated non-executive director）

ここでは、コーポレートガバナンスの枠組みの中に全従業員（workforce）の意見を組み込むことが会社の持続的かつ長期的なパフォーマンスの向上に繋がる、ということが意図されているのであり⁵⁹、個々の従業員を個別に保護することが意図されているわけではない。2006年イギリス会社法172条の義務はあくまでも取締役が会社に対して負う義務であり（2006年イギリス会社法170条1項⁶⁰）、取締役が個々の従業員に対して負う義務ではない。したがって、改訂コーポレートガバナンス・コードに示されたこれらのベストプラクティスも、あくまでも会社の成功を促進するという株主に対して負う義務を果たすためのプラクティスであると位置付けることができる。

（2）わが国における内部通報制度の整備と労働者との関係

わが国のコーポレートガバナンス・コードの基本原則2では、「上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員…をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべき⁶¹」として、従業員をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働に努めるべきことが示されている。この基本原則2の文脈においては、「従業員との適切な協働」は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を目的として行われるものと位置付けられているところ、イギリスのコーポレートガバナンス・コードでは、コーポレートガバナンスの枠組みの中に全従業員（workforce）の意見を組み込むことが会社の

57 「コーポレートガバナンス・コード」前掲注（1）基本原則2。

58 Financial Reporting Council, THE UK CORPORATE GOVERNANCE CODE, July 2018, 1 Board Leadership and Company Purpose, Provisions, Paragraph 5. <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.pdf>（最終アクセス2019年7月6日）

なお、イギリス会社法172条1項（b）と改訂コーポレートガバナンス・コードとの関係については、神作裕之「企業の持続的成長と会社法・金商法上のいくつかの論点—欧州からの示唆—」商事2198号25～26頁（2019年）参照。

59 See THE UK CORPORATE GOVERNANCE CODE, *supra* note (58) at Principles E.

60 同条は、「171条～177条に定める一般的義務は、会社の取締役が会社に対して負うものである」と規定している。

61 「コーポレートガバナンス・コード」前掲注（1）基本原則2。

持続的かつ長期的なパフォーマンスの向上に繋がるということが意図されているのであって、個々の従業員を個別に保護することが本来的に意図されているわけではないことを参考にすると、やはり同基本原則も、個々の従業員を個別に保護することを本来的に意図しているものではないと理解することができる。そして、前記一2で説明した【原則2-5. 内部通報】は、基本原則2の下部に位置付けられていることから、基本原則2の趣旨は【原則2-5. 内部通報】にも適合しよう。したがって、【原則2-5. 内部通報】に基づく内部通報制度の整備は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を目的として行われるものであり、個々の従業員を個別に保護することを本来的に意図しているものではないと理解することができる。次に、コーポレートガバナンス・コードと取締役の善管注意義務との関係について検討するに、わが国ではこれらの関係性は必ずしも明らかではない。しかし、仮にイギリスのように取締役が善管注意義務を果たしたかの判断に当たり、コーポレートガバナンス・コードが勘案されるとしても⁶²、上記の基本原則2ないし原則2-5に対する理解に照らして、会社または株主に対して負う善管注意義務の内容として、個々の従業員を個別に保護することまで導かれることにはならないであろう。

さらに、言うまでもなく、取締役の善管注意義務の履行として、あるいはコーポレートガバナンス・コードに基づいて設けられる内部通報制度は、労働問題に限らず、広く会社（グループ）に関して生ずる問題（例えば、製品の品質の偽装など）を捕捉することを目的としている。内部通報制度がこのように性質の異なる幅広い問題をその対象としていることから、それらの諸々の問題に共通するリスクすなわち会社（グループ）の価値の棄損一を未然に防止したり、これを最小限に留めたりすることがその本来的な制度趣旨であると理解することができる⁶³。

結論として、内部通報制度の整備は、会社または株主に対する善管注意義務の履行として、会社（グループ）の価値の棄損を未然に防止したり、これを最小限に留めたりすることによって、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に資することを目的として行われるのであって⁶⁴、個々の従業員を個別に保護することが本来的に意図されているものではないと位置付けることができよう。これらのことは、内部通報制度がグループ共通の制度として整備される場合であっても異に解する理由はない。

（3）小括

以上から、企業集団内部統制を構築する義務が善管注意義務の一環であるという理解を前提にすれば、「本件法令遵守体制」の一環として構築された本件相談窓口は、「Y4が」その子会社の従業員を個別的に保護することを本来的な趣旨とするものではないと理解することができる。この本件相談窓口が設けられた趣旨からすれば、本件相談窓口に相談をすれば「Y4が」その悩みを聞いて誠実に行動してくれるとの従業員の期待（内部通報制度における親会社の役割に対する信頼）は、道義的には尊重されるべきであるが、法的にはいわば本来の制度趣旨を超えた期待（信頼）と評価せざるを得ない。

3 親会社に責任を負わせる必要性

前記1（2）で述べた「信義則の適用には慎重であるべき」という考え方に着目すれば、子会社自身の

62 なお、同コード原案の作成事務局は、基本原則4との関係においてではあるが、「将来、取締役等の善管注意義務違反に関する判断に際し、「本コード（原案）の趣旨・精神に沿った対応がどの程度とられていたか」という点が、実務上、争点の一つと考えられるようになることがあるか否かも注目されよう」と述べている。油布志行他「『コーポレートガバナンス・コード原案』の解説〔Ⅲ〕」商事2064号39頁（2015年）。

63 消費者庁「内部通報制度認証の実施に係る指定登録機関の公募について」（2018年7月13日）においても、「内部通報制度は、企業経営を支える基本的なシステムである内部統制及びコーポレートガバナンスの重要な要素であり、コンプライアンス経営の推進や安全・安心な製品・サービスの提供を通じた健全な事業遂行の確保や企業価値の向上を図る上で必要不可欠なもの」と説明されている。https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/review_meeting_001/pdf/review_meeting_001_180713_0001.pdf（最終アクセス2019年7月7日）

64 会社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の創出と従業員との関係が問題となる例としては、いわゆる内部通報窓口にセクシュアル・ハラスメントに関する申出が多数寄せられたり、申出への対応が恒常的に粗悪であったりして、それによって従業員が大量に離職したり、従業員の会社（グループ）に対する不信感が募ったりして、会社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の創出に対する悪影響が懸念される場合が挙げられる。その場合には善管注意義務ないしガバナンスの問題として善処される必要があるであろう（その状態を放置した親会社の取締役は、会社または株主から善管注意義務違反を問われることがありうる）。

責任が肯定される中で、重ねて親会社にまで責任を負わせる必要があるのか、という疑問も生ずる。この点、本件があくまでも金銭賠償を求める事件であるという点に着目すれば、Y3のXに対する損害賠償責任が認められればXにとっては裁判上の目的を達する。すなわち、原審は、Y1～Y4に対して連帯して220万円及び遅延損害金を支払うよう命ずる判決を下しているところ、本判決の結果を問わず⁶⁵、Xの直接の雇用者であって、Xに対して安全配慮義務を負うことにつき争いがないと思われるY3がXに対して220万円及び遅延損害金を支払いさえすれば、本件におけるXの請求は充足されることになる。つまり、Y4が責任を負うかどうかは、Xが「損害の填補を受ける」という観点においては重要ではないということも可能である。

4 「親会社によるグループ内部通報制度の運営」という事実が、親会社が子会社の個々の労働者に対して信義則上の義務を負う根拠となりうるのか

以上で検討したところにより、次の2つの理由から、本件法令遵守体制の一環としての「親会社によるグループ内部通報制度の運営」という事実は、親会社が子会社の個々の労働者に対して（その違反により損害賠償責任を生じさせることとなる）信義則上の義務を負う根拠とは「なりえない」とものとする。第1に、本判決の判旨Ⅱは、「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」から、その信頼に応えるべき（一種の）義務を「生じさせようとする」（その可能性を示唆する）ものと理解され、それは前記1で検討したように、従来、禁反言の法理が適用されてきた場面—当事者間に既に何らかの債権債務の認識があり、禁反言の法理がその「権利の行使を制限する」方向に機能する場面—とは大きく異なっていることである。第2に、それでもなお信義則（禁反言の法理）の新たな局面として子会社の労働者を保護しようとするのであれば、相応の要保護性が求められると考えられるところ⁶⁶、次の2つの観点からその程度は低いと思われることである。まず、前記2で検討したように、「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」は、法的にはいわば本来の制度趣旨を超えた期待（信頼）と評価せざるを得ず、その信頼を保護する必要性は低いと考えられる。さらに、前記3で検討したように、被害者に賠償の補填を現実を受けさせるという実務的な観点からは、雇用主たる子会社が損害賠償責任を果たしうる状況で親会社にまで損害賠償責任を生じさせる必要性は乏しいと考えられる。

結局のところ、いわゆる内部通報窓口で労働関係の申出が寄せられた場合には、それを契機として本来果たされるべき義務（直接の雇用契約関係にある会社が負担する雇用契約上の義務）が適正に遂行されれば十分（申出にもかかわらず、その義務が果たされない場合には、原審のようにその義務の当事者である会社が損害賠償責任を負えば十分）である。本件法令遵守体制の一環としての「親会社によるグループ内部通報制度の運営」という事実によって、グループの従業員の「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」が醸成されていたとしても、それを根拠に信義則という「両刃の剣⁶⁷」を持ち出してまで親会社に責任を拡張する理由も必要もない⁶⁸。

ただし、本件のように子会社の対処が適切でないことにより子会社が損害賠償責任を負う場合には、連結としてあるいは株主として、その子会社の損害が親会社に帰することになるから、親会社の取締役としては、会社あるいは株主に対する子会社管理義務⁶⁹を果たすために、状況に応じて、子会社に対して指導等を行うべきであろう⁷⁰。その意味では、子会社の従業員に生じた労働問題につき、親会社が常に無関心

65 Y1～Y4のうちY4の上告のみが受理され、Y4が本判決において逆転勝訴したことから、Y4は前記連帯関係から離脱し、結果的にY1～Y3が連帯責任を負うこととなった。

66 伝統的に、信義則の適用には慎重であるべきと理解されてきたことからすれば（本文の前記四1（2）参照）、慎重に検討してなおその必要がある場合に信義則を適用することになろう。

67 好美・前掲注（19）181頁。

68 高橋・前掲注（4）152頁は、企業集団の法令遵守体制の性格や親子会社の法人格の独立性の観点から、企業集団の法令遵守体制の「運営」にかかる親会社による子会社の労務現場への干渉の義務は、違法行為を「予防する場面」に限定して生じるというべきであるという。

69 船津浩司『「グループ経営」の義務と責任』230頁（商事法務、2010年）参照。

70 ただし、仮にその子会社管理義務の違反があったとしても、親会社の取締役が責任を問われるとすれば、会社あるいは株主からということになる。

であって良いということはない。本稿では、専ら「親会社によるグループ内部通報制度の運営」という事実を理由として、信義則上の義務を導こうとする論旨に疑問を呈するに過ぎない。

なお、若干実務的な視点ではあるが、もしも「内部通報制度における親会社の役割に対する信頼」をグループ会社の従業員に抱かせることが単体としての親会社の義務を加重しうるのであれば、親会社としては、内部通報窓口への申出に対する対応を各子会社に任せることとし、かつその旨をグループの従業員に周知することによって、子会社の従業員に対して直接の義務を負う可能性を排除しようとするかもしれない。そのような制度設計としても、本件のように、申出への対応が適切でなかったことを理由に損害の填補を受けるという観点では、グループの従業員にとって不十分なわけではないし（前記3参照）、その制度設計のみをもって親会社の取締役が善管注意義務違反を問われることにもならないと考えられる⁷¹。

五 結びに代えて

1 子会社破たんの場合の親会社の責任

前記四3及び4においては、子会社が損害賠償責任を果たしうる状況で、重ねて親会社にまで損害賠償責任を生じさせる必要性は乏しいと述べた。ただし、提訴をする目的が損害の填補を求めることのみであるとは限らないこと等も考えると、個々の事案の状況により親会社に損害賠償責任を生じさせる必要性は異なりうるであろう。しかし、少なくとも、子会社が破たんしており、子会社自らが責任を果たせない場合には、親会社に責任を負わせる必要性が高くなるということは言える。前述の仙台工作事件は、偽装解散という特殊な事情はあるものの、まさに子会社が解散し、子会社がその従業員に対する義務（同事件で問題となったのは賃金支払義務）を果たすことができないという状況における事件であった⁷²。また、わが国の事件ではないが、イギリスの *Chandler v Cape plc*⁷³は、子会社が既に解散しているという状況で、親会社が、子会社の従業員であった者に対して労働契約上の付随義務を負うことを認めた判決であり⁷⁴、注目される。

2 企業グループの一体性を考慮する法理について

冒頭で述べたとおり、現代の企業は、資本関係その他の関係で結合された複数の会社が企業グループを構成し、一体的に事業活動を行っている。前述のとおり、本件において、X側が、その直接の雇用者であるY3のみならず、親会社であるY4にまで責任を追求したのも、「Y2及びY3はY4グループの一角として、役員の兼任も含め、組織的、外形的にY4の一部門のごとき密接な関係を有していた」、つまりこれらの会社を一体視していたからであると考えられる。原審も「人的、物的、資本的にも一体といえるそのグループ企業」との表現を用いて、Y4とそのグループ会社との「一体性」を認識していた。

本稿では、前記四4において結論として、本判決の判旨Ⅱ、すなわち、親会社に信義則上の義務が発生しうるとする理由が「親会社によるグループ内部通報制度の運営」という事実であることに懐疑的な姿勢を示した。しかし、これは、他の理由から親会社の責任を導くことまで否定するものではない。むしろ、

71 得津・前掲注（4）67頁参照。ただし、本件のようにグループ会社を跨いだ事案の場合には、子会社個社で解決することは難しいという問題を指摘するものとして、竹林＝津田・前掲注（4）28頁。なお、この点については、例えば取引先からのセクシュアル・ハラスメントの場合にも個社では解決し難いことが考えられ、個社で解決できないことから直ちに親会社の責任が導かれるかは、なお検討を要する。

72 前掲注（9）の徳島船井電機事件及び黒川建設事件も子会社が解散ないし債務超過にあり、賃金債務や退職金債務を履行できない状況にあった。

73 *Chandler v Cape plc* [2012] EWCA Civ 525.

74 同事件の概要は次のとおりである。原告であるChandler氏は1959年から1962年の間に、計18ヶ月余りCape plcの完全子会社に雇用され、brick loaderとして南アフリカで働いた。その現場の近くには石綿の工場があったが、工場からのアスベストがbrickyardに漏れるのを防ぐための対策は講じられていなかった。そのため、Chandler氏はアスベストに侵され、2007年に石綿症（asbestosis）であると診断された（その時67歳）。この時点では当該子会社は既に解散していたため、Chandler氏はその親会社であったCape plcを提訴した。請求の理由は、Cape plcはChandler氏に対して注意義務（安全配慮義務）を負っていた（そして、それに違反していた）というものであった。

企業グループの事業の実態に鑑みれば、親会社と子会社の一体性に着目した法理が今後ますます検討され、発展していくべきである。その意味では、門口正人弁護士が本件判批において、「信義則適用の要素として、…親子関係の成立の事情やその態様、…親子会社の事業分野における協働の程度、親子会社間の情報共有などについて検討すべきである⁷⁵⁾」と述べられていることは参考になろう。さらに、本判決は親会社が雇用契約上の付随義務を負うことを明確に否定しているが⁷⁶⁾、海外には労働契約と同視できるような関係の存在を問わず親会社が労働契約上の責任を負うことを肯定する裁判例がみられることは注目に値する。前述の *Chandler v Cape plc* は、被告が親会社であるという理由だけで、(子会社の) 従業員に対して責任を引き受けることはないとしつつ、次の4つの観点、すなわち、①親会社と子会社が比較的類似した事業を営んでいたこと、②親会社には業界の安全衛生問題の優れた知識があったこと、③親会社が、子会社の業務システムが危険であることを知っていた（または知りうべきであった）こと、④親会社が、子会社またはその従業員が、従業員の保護のために、親会社がその優れた知識を使用することに頼るであろうことを予見していた（または予見しうべきであった）こと、から親会社の責任を肯定していたからである（とくに、①において親会社と子会社の業務の近似性を指摘していることは注目される）⁷⁷⁾。

このような観点からは、わが国においては例えば、前述の法人格否認の法理をより柔軟に適用するという解釈論を展開することがありうるかもしれない⁷⁸⁾。前述の仙台工作事件判決は、株主が個人である場合と法人である場合を区別し、株主が法人である場合には会社自体の形骸性を問題にしなくとも法人格否認の法理が容易に適用される場合が多いことを判示し、その適用要件として、①親会社と子会社の経済的単一性、②親会社による子会社の支配性を提示している。この判示は、今のところ、裁判所や学説に受け入れられているとはいえないが（前記四1（1）参照）、グループ経営が進展した現代においては、同判決を奇貨として、企業グループの「一体性」に着目した法理の研究を進めていく必要があるものと考えられる⁷⁹⁾。この点では、原審が「人的、物的、資本的にも一体といえるそのグループ企業」との表現を用いたことは注目に値する⁸⁰⁾。さらには、法人格否認の法理（権利濫用禁止法理の一種）に限らず、本判決が企業グループにおけるねじれの問題の解決策として「信義則」の可能性を示唆したように、一般法理を活用して企業グループにおけるねじれの問題を解決することが積極的に志向されてもよいように思われる（なお、繰り返しになるが、本稿は、本判決における信義則の導き方に疑問を呈するものであり、信義則を活用すること自体に懐疑的な姿勢を示すものではない）。

ただし、「一般法理の適用には慎重であるべき」との考え方にも十分に配慮する必要があるし、親子会社の法人格の独立性の観点⁸¹⁾—「法人の分離原則」（その中でもとくに重要とされる株主有限責任原則）が資本の集約やリスクの分散等を促すことによって果たしている社会経済的な効用⁸²⁾—にも目を向ける必要がある。これらの観点からは、親会社と子会社を一体視して親会社の責任を認めるべき場合は、前記1で述べた子会社破たんの場合に限定する、あるいは、保護されるべき債権者を限定するといったことが考え

75 門口・前掲注（4）65頁。

76 わが国の学説では、直接の労働契約関係にない当事者間に安全配慮義務が認められるためには、労働契約と同視できるような関係（労務の管理支配性・実質的指揮監督関係）の存在が必要とされており、裁判所もこの考え方を採用していると理解されている。土田道夫『労働契約法〔第2版〕』550頁以下（有斐閣、2016年）。前掲注（6）の最高裁判例（最判平成3年4月11日集民162号295頁）も、下請企業の従業員が元請企業の施設において事実上元請企業の指揮命令の下で働いていた（現在であれば偽装請負に該当する）という実態に着目して、元請企業が、信義則上、下請企業の労働者に対して安全配慮義務を負うことを認定している。

77 なお、ここまで、労働分野に関する事案を前提に考察を進めてきたが、企業グループの一体性に着目した法理の検討の必要性は労働分野に限ったことではない。ただし、労働分野においては「社会政策的見地」がより重視される可能性があるとの指摘もある。弥永・前掲注（10）282頁参照。

78 なお、*Chandler v Cape plc* は、法人格否認の法理を適用して親会社の責任を肯定したものではない。

79 法人格否認の法理の積極的な活用を提言するものとして、井上和彦『一人会社論—法人格否認の法理の積極的適用』（中央経済社、1993年）。

80 山口・前掲注（4）73頁は、これを「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子会社社員への法的責任を認めている」ものと評価する。

81 高橋・前掲注（68）参照。

82 仙台工作事件判決（前記四1（1））参照。

られる⁸³。

そして、これらの検討を更に進めて、グループの一体性を考慮する立法を志向することも考えられるであろう^{84, 85}。

本稿における考察を踏まえ、企業グループの一体性を考慮する法理について更なる検討を進めて参りたい。

以上

(筑波大学大学院ビジネス科学研究科企業科学専攻企業法コース)

83 例えば、仙台工作事件判決は、法人格否認の法理により親会社が責任を負うべき債権者は、原則として子会社の受動的債権者に限る旨を判示している。ただし、この判示には反対説もある。龍田節「法人格否認法理の最近の展開」商事534号5頁(1970年)参照。

84 法人格否認の法理の文脈で、立法による解決が望まれることを示唆するものとして、江頭・前掲注(13)413頁、弥永・前掲注(10)277頁参照。

85 以上の観点から注目される法制度がニュージーランドに存在する。1993年会社法(Companies Act 1993)271条(Pooling of assets of related companies)及び272条(Guidelines for orders)参照。これらの条項は法人格否認の法理を立法化したものと理解されており、主に子会社が清算に至った場合に適用されるものである。