

1 [労働法]

2

3 次の事例を読んで、後記の〔設問1〕及び〔設問2〕に答えなさい。なお、会社法（平成17年
4 法律第86号）の適用について検討する必要はない。

5

6 【事例】

7 1 宿泊業を営むA社は、国内にとどまらず国外においても広く事業を展開している。A社は、国
8 際的な人材を社内に育成するため、入社5年目までの若手社員を対象とし、英語力の強化や多様
9 性に対する理解の醸成、社外ネットワークの構築等を図ることを目的とした海外研修制度を設
10 けていた。同制度においては、研修先となる大学・研究機関や専攻は、対象となった社員の選択
11 に委ねられる一方で、海外研修中、職務に従事する場合と同額の基本給と賞与が支給され、これ
12 らとは別に、海外研修に係る費用（以下「海外研修費用」という。）は、A社が負担することとさ
13 れていた。

14 入社3年目のBは、前記の海外研修制度に自らの意思で応募し、選考を経て、C国所在の大学
15 の大学院（国際関係学）への留学が決定した。留学に先立ち、A社は、Bに対し、海外研修中は
16 学業に精励すること、学位取得後は直ちに帰国して職務に復帰すること、帰国後60か月以内に
17 自己都合でA社を退職する場合は海外研修費用の全部又は一部を返還することを内容とする誓
18 約書について、その内容を説明した上で署名して提出するよう求め、Bはその内容を理解してこ
19 れに署名し、A社に提出した。

20 A社は、Bの留学に係る海外研修費用として、渡航費、大学院の学費及び寮費をその都度負担
21 した。留学中、Bは、2か月に1回程度、A社の全社員を対象とするオンライン研修（短いもの
22 で15分、長いもので3時間程度のもの）を受講することのほかには、A社の業務に従事するこ
23 とは求められず、学業に専念・精励することができた。Bは、国際関係学の学位を取得後、直ち
24 に帰国して職務に復帰した。

25 ところが、Bは、帰国後6か月で自己都合によりA社を退職した。

26 2 Dは、クリーニングサービス業を営むE社（A社のグループ子会社）の社員であり、A社が経
27 営するホテルでリネン類を回収し、クリーニング後のリネン類を同ホテルに配達する業務に従事
28 していた。また、Fは、清掃業を営むG社（A社のグループ子会社であり、同社ほか数社から業
29 務委託を受けてホテルやオフィスの清掃業務を行うもの。）の社員であり、A社が経営するホテル
30 で客室内の清掃やベッドメイク、備品補充等の業務に従事していた。

31 Dは、リネン類の回収・配達の業務中にFと知り合い、同人に好意を持った。Dは、Fが喜ぶ
32 と思って同人に菓子やアクセサリを贈り、同人がお礼を言って受け取ったことから、同人も自
33 分に好意を持っていると思い込み、退勤するFに自宅近くまで追従したり、休日にFの自宅近く
34 を歩き回ったりした。さらに、Dは、配達するリネン類をホテル内の所定の場所ではなく備品室
35 や客室に持ち込み、これを取りに来るFと二人きりになる状況を作るなどした。そのような状況
36 でDに肩や腰を触られ、恐怖を感じたFは、G社に相談した。G社は、FがDと顔を合わせる機
37 会はDがリネン類の回収・配達業務のためにホテルを訪れるごく短時間であり、その間にDと二
38 人きりにならないよう注意すればよいだけであると考え、Fが主張する前記のDの行為について
39 更に調査をしたり、Fの職務場所の変更を検討したりするなどはしなかった。Fは出勤をすれば
40 Dと会うことを避けられないことから、恐怖と苦痛を感じてG社を退職した。

41 A社は、同社及びそのグループ会社によるコンプライアンス違反行為を予防し、又は現に生じ
42 たコンプライアンス違反行為に対処するため、コンプライアンス相談窓口を設置し、同社及びそ
43 のグループ会社の社員に同窓口の存在を周知するとともに、社員からの相談への対応を行って
44 いた。G社の社員にも同社を通じて同窓口の存在が周知されていたが、前記のFの主張や同人の退

45 職に関し、G社が同人にA社の相談窓口への相談を勧めることはなかった。Fは、退職から約1
46 年経過後、同窓口で電話をかけ、E社の社員の行為により退職を余儀なくされたG社の社員がい
47 ることを伝え、事実関係を調査し、当該E社の社員を厳正に処分するよう求めた。これを受け、
48 A社は、E社及びG社に事実関係を確認したが、両社とも問題となる事実はないと回答したので、
49 それ以上の対応をしなかった。

50

51 **〔設問1〕**

52 **【事例】**の1を前提として、A社は、Bに対して、A社が負担した海外研修費用の返還を請求
53 することができるか。考えられる論点を挙げて検討し、あなたの見解を述べなさい。

54

55 **〔設問2〕**

56 **【事例】**の2を前提として、DのFに対する不法行為責任が生じる場合に、FはA社及びG社
57 に対して何らかの責任を追及できるか。考えられる論点を挙げて検討し、あなたの見解を述べな
58 さい。

[解説]

設問1

本問では、入社3年目のBは、A社の海外研修制度に基づく留学に先立ち、「学位取得後は直ちに帰国して職務に復帰すること、帰国後60か月以内に自己都合でA社を退職する場合は海外研修費用の全部又は一部を返還すること」も内容とする誓約書に署名してこれをA社に提出した上で、留学先で学位を取得した後、直ちに帰国して職務に復帰したが、帰国後6か月で自己都合によりA社を退職したという事案において、「A社は、Bに対して、A社が負担した海外研修費用の返還を請求することができるか」が問われている。

1. 訴訟物

会社が労働者に対して留学費用返還制度に基づいて留学費用の返還を求める場合における訴訟物は、金銭消費貸借契約（民法587条）に基づく貸金返還請求権であると考えられる。

例えば、野村証券事件判決においては、「…原告と被告の間には、本件留学の派遣要綱8条所定の費用全額につき、被告が留学を終え帰任後5年間…原告において就業した場合には債務を免除するが、そうでない場合は返還する旨の合意が成立した。」と認定した上で、「会社が負担した海外留学費用を労働者の退社時に返還を求めるとすることが労働基準法16条違反となるか否か」の判断に入っており、土田道夫「労働契約法」第2版87頁においても「免除特約付消費貸借契約の形式」と説明されている。

野村証券事件・東京地判H14.4.16

2. 留学費用返還制度

(1) 労基法16条

ア. 問題の所在

労基法16条は、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定めている。

同条の趣旨は、労働者の退職の自由を確保するために、違約金又損害賠償額の予定により労働者の自由意思を不当に拘束して雇用関係の継続を強要することがないように民法420条を修正したことにある。

留学費用返還制度については、免除特約付金銭消費貸借契約の形式を採っていても、実質的には「労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約」として労基法16条に違反するのではないかが問題となる。

イ. 論証

労基法16条の趣旨は、労働者の退職の自由を確保するために、違約金又は損害賠償額の予定により労働者の自由意思を不当に拘束して雇用関係の継続を強要することがないように民法420条を修正したことにある。そこで、留学費用返還制度は、実質的に会社が負担すべき業務遂行に当たる留学費用を労働者に負担させることで、労働者の自由意思を不当に拘束し雇用関係の継続を強要するものである場合には、「労働契約の不履行について

土田86～89頁

違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約」として労基法16条に違反すると解する（裁判例）。

この判断においては、以下の①ないし⑥を考慮する。

- ①留学の任意性（業務命令という形式だけでなく、実際に本人が希望していたかどうかも考慮）
- ②留学のテーマや科目の選択の任意性
- ③留学の内容と業務との関連性の強弱（直接的かそれとも抽象的・間接的なものにとどまるか）
- ④留学の労働者本人にとっての利益の有無・程度（労働者本人のキャリア形成に有益か）
- ⑤留学後の勤続期間の長短（退職の自由の確保の趣旨（民626条参照）から5年を限度とするべきである）
- ⑥返還免除の範囲・基準の明確性

ウ. 判例

前掲野村証券事件判決は、次のように判示している。

「会社が負担した海外留学費用を労働者の退社時に返還を求めるとすることが労働基準法16条違反となるか否かは、それが労働契約の不履行に関する違約金ないし損害賠償額の予定であるのか、それとも費用の負担が会社から労働者に対する貸付であり、本来労働契約とは独立して返済すべきもので、一定期間労働した場合に返還義務を免除する特約を付したものの問題である。そして、本件合意では、一定期間内に自己都合退職した場合に留学費用の支払義務が発生するという記載方法を取っているものの、弁済又は返却という文言を使用しているのであるから、後者の趣旨であると解するのが相当である。被告は、新要綱では支給される費用と貸与される費用とが区別して規定され、貸与される費用だけが返還の対象とされていることを指摘するが、新要綱は貸付金額を制限するのに伴って表現を整備したにすぎないものと解され、上記判断に影響するものではない。その他被告の主張は採用できない。

しかし、具体的事案が上記のいずれであるのかは、単に契約条項の定め方だけではなく、労働基準法16条の趣旨を踏まえて当該海外留学の実態等を考慮し、当該海外留学が業務性を有しその費用を会社が負担すべきものか、当該合意が労働者の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものかを判断すべきである。

ところで、勤続年数が短いにもかかわらず将来を嘱望される人材に業務とは直接の関連性がなく労働者個人の一般的な能力を高め個人の利益となる性質を有する長期の海外留学をさせるという場合には、多額の経費を支出することになるにもかかわらず労働者が海外留学の経験やそれによって取得した資格、構築した人脈などをもとにして転職する可能性があることを考慮せざるを得ず、したがって、例外的な事象として早期に自己都合退職した場合には損害の賠償を求めるという趣旨ではなく、退職の可能性が

あることを当然の前提として、仮に勤務が一定年数継続されれば費用の返還を免除するが、そうでない場合には返還を求めるとする必要があり、仮にこのような方法が許されないとすれば企業としては多額の経費を支出することになる海外留学には消極的にならざるを得ない。また、上記のような海外留学は人材育成策という点で広い意味では業務に関連するとしても、労働者個人の利益となる部分が大きいのであるから、その費用も必ずしも企業が負担しなければならないものではなく、むしろ労働者が負担すべきものと考えられる。他方、労働者としても一定の場合に費用の返還を求められることを認識した上で海外留学するか否かを任意に決定するのであれば、その際に一定期間勤務を継続することと費用を返還した上で転職することとの利害得失を総合的に考慮して判断することができるから、そのような意味では費用返還の合意が労働者の自由意思を不当に拘束するものとはいえない。仮に、合意成立時に予想しないような特別の事情が発生して退職を余儀なくされたり、予想の範囲を超える多額の費用を要したのであれば、自己都合の解釈や権利濫用の法理によって妥当な解決を図ることができる。よって、上記場合には、費用返還の合意は会社から労働者に対する貸付たる実質を有し、労働者の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものではなく、労働基準法 16 条に違反しないといえる。」

(2) 法律構成

留学費用返還制度における労基法 16 条違反の位置づけについては、悩ましいところである。

例えば、訴訟物を留学費用返還制度に基づく返還請求権と捉えるのであれば、留学費用返還制度が労基法 16 条違反により無効であることを上記返還請求権の発生障害事由たる抗弁に位置付けることができる。

これに対し、訴訟物を（免除特約付）金銭消費貸借契約に基づく貸金返還請求権と捉えるのであれば、当該金銭消費契約が労基法 16 条違反として無効である旨の抗弁が認められ、請求棄却判決が言い渡されたとしても、会社は、当該労働者は「無効な行為に基づく債務の履行として給付を受けた者」に当たるとして、民法 121 条の 2 に基づく原状回復請求権に基づき留学費用の返還請求をすることができるため、問題解決に至らない。だからといって、免除特約自体の無効を論じることは、被告労働者にとって不利なだけであるから、実益がない。

おそらく、要件事実的には、①原告会社が請求原因事実として金銭消費貸借契約の成立と返還時期の到来（返還時期を催告の時とする合意がある場合として、返還の催告がこれに当たる）を主張し、②被告労働者が抗弁として免除特約（民法 519 条）を主張した上で、③原告会社が再抗弁として、免除特約の効力発生を妨げるもの（おそらく、解除条件付法律行為における解除条件の成就 [民法 127 条 2 項]）として、留学費用返還制度（本問では、A 社・B 間において「帰国後 60 か月以内に自己都合で A 社を退職する場合は海外研修費用の全部又は一部を返還すること」について合意したことと、B が留

学先から帰国後6か月で自己都合退職したことの2点)を主張し、④被告労働者は、再々抗弁又は法律上の主張として、留学費用返還制度の労基法16条違反による無効を主張することになると考えられる。

もっとも、要件事実論が問われているわけではないから、答案では、「A社は、帰国後60か月以内に自己都合退職する場合は海外研修費用の全部又は一部を返還する旨の留学費用返還制度(合意)を前提とした金銭消費貸借契約に基づいて、Bの留学費用を負担したところ、Bが留学先から帰国後6か月で自己都合退職したため、Bに対し、金銭消費貸借契約に基づいて留学費用の返還を請求する。」といったアバウトな法律構成でも構わないであろう。

設問2

設問2では、A社のグループ子会社であるG社の社員Fが他の子会社であるE社の社員Dからセクハラ被害を受けてG社を退職したという事案において、DのFに対する不法行為責任が生じることを前提として、グループ親会社であるA社及びグループ子会社であるG社の退職労働者Fに対する損害賠償責任が問われている。

同種事案に関する判例として、イビデン事件最高裁判決がある。

本判決は、Fが、Dに対して不法行為、E社に対して使用者責任、G社に対して雇用契約上の安全配慮義務違反ないしハラスメント防止措置義務違反(均等法11条1項)を内容とする債務不履行、A社に対して安全配慮義務としてのハラスメント防止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根拠として、慰謝料を請求した事案において、①DのFに対する不法行為責任(民法709条)、②E社のFに対する使用者責任(民法715条1項本文)及び③雇用契約上の付随義務違反を理由とするG社のFに対する債務不履行責任(民法415条1項本文)を認める一方で、④A社の損害賠償責任については、信義則上の付随義務違反の成立余地を認めつつも、当該事実関係に着目して、同義務違反による債務不履行責任及び不法行為責任の成立を否定した。

詳解水町287頁、最判H30.2.15・

H30重判1

1. G社の責任

(1) 訴訟物

例えば、G社の社員FがG社の社員からセクハラを受けたという事案であれば、Fは、加害社員の個人責任(民法709条)が成立することを前提として、G社に対して使用者責任に基づく損害賠償請求(民法715条1項本文)をするのが通常である。

もっとも、本問では、被害者FはG社の社員であるのに対し、加害者DはE社の社員であるため、Dのセクハラによる不法行為について、G社の使用者責任は成立しない。

そこで、Fは、G社に対して、労働契約上の債務不履行に基づく損害賠償請求(民法415条1項)又は不法行為に基づく損害賠償請求(民法709条)

をすることになる。

なお、参考答案では、同種事案に属するイビデン事件に沿って、労働契約上の付随義務違反を理由とする債務不履行に基づく損害賠償請求という構成を採用している。

(2) 義務違反

セクハラ事案における被害法益について、裁判例には、「働きやすい職場環境の中で働く利益」に求める例と、人格的利益（性的自由・性的自己決定権）に求める例があるが、両者は相排斥するものではなく、ともにセクハラ事案の被害法益を構成するものである。

土田 750～751 頁

裁判例では、労働者には人格的利益や「働きやすい職場環境の中で働く利益」が認められることに対応して、使用者自身が労働者に対して、労働契約上の付随義務又は不法行為法上の注意義務として「働きやすい良好な職場環境を維持する義務」（これを「職場環境配慮義務」という。）を負うとして、同義務違反による使用者固有の損害賠償責任を認めるものもある。

土田 753 頁、詳解水町 287 頁

本問では、「そのような状況で D に肩や腰を触られ、恐怖を感じた F は、G 社に相談した。G 社は、F が D と顔を合わせる機会は D がリネン類の回収・配達業務のためにホテルを訪れるごく短時間であり、その間に D と二人きりにならないよう注意すればよいだけであると考え、F が主張する前記の D の行為について更に調査をしたり、F の職務場所の変更を検討したりするなどはしなかった。F は出勤をすれば D と会うことを避けられないことから、恐怖と苦痛を感じて G 社を退職した。」（問題文 35～40 行目）という事情があるため、G 社の職場環境配慮義務違反が認められる。

(3) 賠償範囲

ア. 慰謝料

土田 753～754 頁

セクハラ事案における損害賠償としては、まず精神的損害の賠償（慰謝料）が問題となる。不法行為責任については慰謝料の請求に関する明文規定がある（民法 710 条）一方で、債務不履行責任については慰謝料の請求に関する明文規定がないため、慰謝料が賠償範囲である「損害」に含まれるのか定かでない（債務不履行責任であっても、一定の場合には慰謝料の請求が可能であるとの説明もあるが、どこまで支持されているのは不明である。）。

もっとも、同種事案におけるイビデン事件では、最高裁は、「勤務先会社は、被上告人に対する雇用契約上の付随義務として、使用者が就業環境に関して労働者からの相談に応じて適切に対応すべき義務（以下「本件付随義務」という。）を負うところ、…勤務先会社は、本件行為 1 につき、課長らが被上告人に対する本件付随義務を怠ったことを理由として、債務不履行に基づく損害賠償責任を負う。」として慰謝料請求を認めた原審の認定を是認している。

最判 H30.2.15・H30 重判 1

本問がイビデン事件の類題であることを踏まえると、訴訟物としては、債務不履行に基づく損害賠償請求権を選択しておくのが無難である。

イ. 不本意退職による経済的逸失利益（逸失賃金相当額の損害）

労働者がセクハラにより退職を余儀なくされたといえる場合には、セクハラによる加害行為と退職による経済的逸失利益（逸失賃金相当額の損害）との間に相当因果関係が認められるから、逸失賃金相当額の損害賠償が認められる。

会社の職場環境配慮義務違反を理由として会社に対して債務不履行に基づく損害賠償請求をするケースであれば、労働者が会社の職場環境配慮義務違反により退職を余儀なくされたといえる場合には、同義務違反（債務不履行）と退職による逸失賃金相当額の損害との間に相当因果関係（民法416条）が認められるから、逸失賃金相当額の損害賠償が認められる。

問題文には、「Fは出勤をすればDと会うことを避けられないことから、恐怖と苦痛を感じてG社を退職した。」（39～40行目）、「Fは、退職から約1年経過後、同窓口に電話をかけ、E社の社員の行為により退職を余儀なくされたG社の社員がいることを伝え、事実関係を調査し、当該E社の社員を厳正に処分するよう求めた。」（45～47行目）とあるため、G社の職場環境配慮義務違反によりFが退職を余儀なくされたといえるのであれば、退職による逸失賃金相当額の損害賠償も認められる。

ウ. 慰謝料と逸失賃金相当額の同時賠償

裁判例では、被解雇労働者が解雇無効を主張して慰謝料請求をする場合について、解雇が無効である場合には民法536条2項前段に基づき解雇期間中の賃金請求が認められることを前提として、「一般に、解雇された従業員が被る精神的苦痛は、解雇期間中の賃金が支払われることにより慰謝されるのが通常であり、これによってもなお償えない特段の精神的苦痛を生じた事実が認められるときにはじめて慰謝料請求が認められると解するのが相当である。」と解されている。

もっとも、セクハラによる精神的苦痛は、退職による逸失賃金相当額の賠償により慰謝されるべき性質のものではないから、セクハラ被害者が慰謝料と逸失賃金相当額の賠償の双方の請求をする場合には、上記の裁判例の考えは妥当しないと考えるべきである。

したがって、セクハラ被害者は、慰謝料と逸失賃金相当額の賠償の双方を請求することができる。

東京自転車健康保険組合事件・東京
地判 H18.11.29

2. A社の責任

（1）訴訟物

A社はG社のグループ親会社であり、G社の社員Fとの間に直接の契約関係にはないから、本来であれば、債務不履行に基づく損害賠償請求は認められない。

また、問題文冒頭における「なお、会社法（平成17年法律第86号）の適用について検討する必要はない。」との指示は、各会社が独立の法人格を有する旨も含意する会社法3条の存在を前提とする法人格否認の法理の検討を除

外することも意味していると考えられるから、法人格否認の法理により、G社のFに対する損害賠償責任をA社にも負わせるという構成も採りえない。

そうすると、本来であれば、A社のFに対する不法行為法上の注意義務違反を根拠とする不法行為に基づく損害賠償請求権を選択するべきである。

もっとも、同種事案に属するイビデン事件では、A社の責任としては、信義則上の付随義務違反による債務不履行責任と不法行為責任とが問題となっているから、参考答案では、信義則上の付随義務違反による債務不履行に基づく損害賠償請求という構成を採用している。

(2) 義務違反

本問のようにグループ会社の子会社の労働者が他の子会社の労働者からセクハラを受けた事案において、被害者である労働者と直接の契約関係のないグループ親会社は、当該労働者に対して注意義務を負うのかが問題となる。

イビデン事件最高裁判決は、本問の同種事案において、①「前記事実関係等によれば、Fは、G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、G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、A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、Fに対しその指揮監督権を行使する立場にあったとか、F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。」ことと、②「また、A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、G社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務をA社自らが履行し又はA社の直接間接の指揮監督の下でG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ぬ。」ことに着目し、「A社は、自ら又はFの使用者であるG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、G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、A社のF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。」と述べている。①は、「特別な社会的接触の關係」を根拠として元請会社の下請会社労働者に対する安全配慮義務を認めた三菱重工業神戸造船所事件判決などを参考にして、グループ親会社であるA社とグループ子会社であるG社の労働者Fとの間に「A社は、…Fに対しその指揮監督権を行使する立場にあったとか、F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」があれば、A社がFとの間で「特別な社会的接触の關係」に入ったことを根拠として信義則上の付随義務を負う可能性があることを認めるものである。②は、親会社において整備した法令遵守体制の仕組みの具体的内容が、子会社が使用者として負うべき雇用契約上の付随義務を親会社自らが履行し又は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とみるべき事情がある場合には、親会社が信義則上の付随義務を負う可能性があることを認めるものであり、新たな法律構成を示唆するものであるといえる。

イビデン事件最高裁判決は、当該事実関係に着目して①及び②を根拠としたA社の信義則上の付随義務を否定した上で、③「もっとも、前記事実関係

H30 重判・1 解説 3

最判 H3.4.11

等によれば、A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、A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。」と述べ、グループ親会社が同社及びグループ会社の業務に関する法令等違反行為の予防・対処を趣旨としてグループ会社の労働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置して周知・運用していた場合には、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適切に対応すべき信義則上の義務を負う可能性があることを示している。もっとも、本判決は、「F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、A社は、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Fとの関係において、上記…の義務を負うものではない。また、前記事実関係等によれば、A社は、平成23年10月、本件相談窓口において、従業員BからF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、発注会社及びG社に依頼して従業員D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、A社に対し、F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、A社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ほうかがわれない。本件申出に係る相談の内容も、F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、従業員Dの職務執行に直接関係するものとはうかがわれない。しかも、本件申出の当時、Fは、既に従業員D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、A社において本件申出の際に求められたFに対する事実確認等の対応をしなかったことをもって、A社のFに対する損害賠償責任を生じさせることとなる上記…の義務違反があったものとするとはできない。」と述べ、結論として③の付随義務違反も否定している。

H30 重判・1 解説 4

[参考答案]

1 設問1

2 1. A社は、帰国後60か月以内に自己都合退職する場合は海外研修費用の全部又は一部を返還する旨の
3 留学費用返還合意（以下「本件留学費用返還合意」という。）を前提とした金銭消費貸借契約（民法587
4 条）に基づいて、Bの留学費用を負担したところ、Bが留学先から帰国後6カ月で自己都合退職したた
5 め、Bに対し、上記の金銭消費貸借契約に基づいて留学費用の返還を請求することが考えられる。

6 2. もっとも、本件留学費用返還合意は労基法16条に違反しないだろうか。

7 (1) 労基法16条の趣旨は、労働者の退職の自由を確保するために、違約金又は損害賠償額の予定によ
8 り労働者の自由意思を不当に拘束して雇用関係の継続を強要することがないように民法420条を修
9 正したことにある。そこで、留学費用返還合意は、実質的に会社が負担すべき業務遂行に当たる留学
10 費用を労働者に負担させることで労働者の自由意思を不当に拘束し雇用関係の継続を強要するもの
11 である場合には、「労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約」として
12 労基法16条に違反すると解する。この判断では、①留学の任意性、②留学のテーマや科目の選択の
13 任意性、③留学の内容と業務との関連性の強弱、④留学の労働者本人にとっての利益の有無・程度、
14 ⑤留学後の勤続期間の長短、⑥留学中における業務従事の有無、給与等の支給の有無、⑦合意につ
15 いての労働者の理解・任意性、⑧返還免除の範囲・基準の明確性などを考慮する。

16 (2) A社の海外研修制度では、研修先となる大学・研究機関や専攻は、対象となった社員の選択に委ね
17 られており、実際に、Bは、海外研修制度に自らの意思で応募し、選考を経て、C国所在の大学の大
18 学院（国際関係学）への留学が決定した。このように、留学自体と留学先及び留学の科目の選択のい
19 ずれについても任意性がある（①、②）。また、C国所在の大学の大学院（国際関係学）への留学は、
20 英語力の強化と多様性に対する理解の醸成及び社外ネットワークの構築等という意味でA社の利
21 益となり得るが、留学の内容とA社の業務との関連性が直接的なものであるかは定かでない（③）。
22 むしろ、Bの留学は、B本人のキャリア形成という意味でBにとって大きな利益をもたらすものであ

1 る (④)。さらに、研修後の勤続期間は60カ月であり、退職の自由の確保を趣旨とする民法626条1
2 項における「5年」以内にとどまっている (⑤)。そして、A社の海外研修制度では、海外研修中、海
3 外研修費用とは別に、職務に従事する場合と同額の基本給と賞与が支給されることとなっており、B
4 は、留学中、A社の業務に従事することは求められず、学業に専念・精励できている (⑥)。加えて、
5 留学に先立ち、A社は、Bに対し、学位取得後は直ちに帰国して職務に復帰すること、帰国後60か月
6 以内に自己都合退職する場合は海外研修費用の全部又は一部を返還することを内容とする誓約書に
7 ついて、その内容を説明した上で署名して提出するよう求め、Bはその内容を理解してこれに署名し、
8 A社に提出している。このように、留学費用返還制度の内容について正確に理解した上で、自由意思
9 に基づいて合意している (⑦)。以上のことに、返還免除の基準が帰国後60か月以内に自己都合退職
10 しなかった場合という明確なものであることも考慮すると、返還義務の範囲が「海外研修費用の全部
11 又は一部」とやや曖昧であることを踏まえても (⑧)、本件留学費用返還合意は、実質的に会社が負担
12 すべき業務遂行に当たる留学費用を労働者に負担させることで労働者の自由意思を不当に拘束し雇
13 用関係の継続を強要するものとはいえず、労基法16条に違反しない。

14 3. したがって、前記1における海外研修費用の返還請求が認められる。

15 設問2

16 1. G社の責任

17 Fは、G社に対し、Dのセクハラに関して、G社が労働契約 (民法623条) に基づく職場環境配慮義
18 務に違反したことを理由に、債務不履行に基づく損害賠償請求権 (民法415条1項本文) として、慰謝
19 料及び退職による逸失賃金相当額の賠償を請求することが考えられる。

20 (1) 労働者には人格的利益や働きやすい職場環境の中で働く利益が認められることに対応して、使用者
21 は、労働者に対して、労働契約上の付随義務として、働きやすい良好な職場環境を維持することを内
22 容とする職場環境配慮義務 (均等法11条1項参照) を負うと解する。

- 1 Dは、Fに好意を持ち、配達するリネン類をホテル内の所定の場所ではなく備品室や客室に持ち込
2 み、これを取りに来るFと二人きりになる状況を作成し、そのような状況でFの肩や腰を触るとい
3 セクハラを行っており、これはDのFに対する不法行為責任（民法709条）が成立するほどの態様
4 のものであった。恐怖を感じたFは、G社に相談したが、G社は、FがDと顔を合わせる機会はD
5 がリネン類の回収・配達業務のためにホテルを訪れるごく短時間であり、その間にDと二人きりにな
6 らないよう注意すればよいだけであると考え、Fが主張する前記のDの行為について更に調査をした
7 り、Fの職務場所の変更を検討したりするなどはしなかった。Dは、上記セクハラに先立ち、Fに好
8 意を持ち、Fに菓子やアクセサリーを送ったり、退勤するFに自宅近くまで追随したり、休日にFの
9 自宅近くを歩き回るなどしているため、DのFに対する好意に基づく行為は継続的かつ執拗なもので
10 あるといえ、DとFの職務場所が同じホテル内である限り、DがFに対するセクハラを継続する可
11 能性が高い状況にあったといえる。そうすると、G社としては、Fの職務場所を変更するべきであっ
12 た。にもかかわらず、G社は、Fの職務場所の変更を検討することすらしていないのだから、これは
13 職場環境配慮義務違反としてG社が労働契約上の「債務の本旨に従った履行をしないとき」に当たる。
- 14 (2) Dのセクハラは、ホテル内の客室という閉鎖性の高い場所において、2人きりの状況でFの肩や腰
15 を触るといふ態様のものであるから、これによるFの恐怖と苦痛は甚大である。そして、DとFの職
16 務場所が同じホテル内である限り、DがFに対するセクハラを継続する可能性が高い状況にあったの
17 だから、DとFの職務場所を別々にしない限り、FはDから再びセクハラを受けることを恐れて退
18 職せざるを得ない状況にあったといえる。そうすると、Fは、G社の職場環境配慮義務違反により退
19 職を余儀なくされたといえるから、Fの精神的損害のみならず、退職に伴う逸失賃金相当額の損害に
20 ついても、G社の職場環境配慮義務違反との間で相当因果関係（民法416条1項）が認められる。
- 21 (3) 手段債務である職場環境配慮義務に違反している以上、免責事由（民法415条1項但書）はない。
- 22 (4) 以上より、前記1における損害賠償請求が認められる。

1 2. A社の責任

2 Fは、A社に対しても、債務不履行に基づく損害賠償請求権（民法415条1項本文）として、慰謝料
3 及び退職による逸失賃金相当額の賠償を請求することが考えられる。

4 (1) グループ会社の子会社の労働者が他の子会社の労働者からセクハラを受けた場合において、親会社
5 は、被害者との間における特別の社会的接触の関係の有無や法令遵守体制の仕組みの具体的内容のい
6 かんによっては、被害者労に対してセクハラ防止等に関する信義則上の付随義務を負うことがある。

7 A社がFを指揮監督する立場にあったとか、Fから実質的に労務の提供を受ける関係にあったな
8 ど、Fとの間で特別の社会的接触の関係に入っていたとはいえない。また、A社は、同社及びグルー
9 プ会社によるコンプライアンス違反行為を予防・対処するためのコンプライアンス相談窓口を設置し、
10 これを周知・運用していたが、その仕組みの具体的内容が、G社が使用者として負うべき雇用契約上
11 の付随義務をA社自らが履行し又はA社の直接間接の指揮監督の下でG社に履行させるものであつ
12 たともいえない。したがって、A社は(1)のセクハラ防止等に関する信義則上の付随義務を負わない。

13 (2) 親会社が同社及びグループ会社の業務に関する法令等違反行為の予防・対処を趣旨としてグループ
14 会社の労働者から相談を受ける相談窓口制度を設置して周知・運用していた場合には、申出の具体的
15 状況いかんによっては、当該申出をした者に対し適切に対応すべき信義則上の義務を負うことがある。

16 Fは、退職から約1年経過後、上記コンプライアンス相談窓口で電話をかけ、E社の社員の行為に
17 より退職を余儀なくされたG社の社員がいることを伝え、事実関係を調査し、当該E社の社員を厳
18 正に処分するよう求めたが、これを受け、A社は、E社及びG社に事実関係を確認したものの、両社
19 とも問題となる事実はないとして誤った回答をした。しかし、A社は、申出をしたFに対して適切に
20 対応すべき信義則上の義務を負うとしても、Fの申出が退職から約1年経過後になされたものである
21 ことから、A社の上記対応が損害賠償責任を生じさせるほどの義務違反に当たるとはいえない。

22 (3) したがって、債務不履行がないため、上記2の損害賠償請求は認められない。 以上