近時の「ハラスメント」最高裁判例について

弁護士　上里 美登利

1　はじめに

最近では、いわゆる「ハラスメント」に対する関心が高まっています。近時では、セクシュアルハラスメント等に対する懲戒処分の有効性に関する最高裁判決、マタニティハラスメントの訴えに対する最高裁判決が出ました。後者については、その差戻審の高裁判決も平成27年11月17日に出ました。

本稿では、これらの判例等から、執筆者独自の視点で、実務的に読み取るべきと考えるポイントをまとめてみました。

2　最高裁判所第1小法廷平成27年2月26日判決（セクシュアルハラスメント等に対する懲戒処分の有効性が争われた事案）（労働判例1109号5頁）

(1) X2について認定された行為について

実務的に注目すべきは、行為者とされた被上告人X1、X2のうち、被上告人X2について認定された以下の行為です。

1　平成22年11月、従業員Aに対し、「いくつになったん。」、「もうそんな歳になったん。結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで。」と言った。

2　平成23年7月頃、従業員Aに対し、「30歳は、二十二、三歳の子から見たら、おばさんやで。」、「もうお局さんやで。怖がられてるんちゃうん。」、「精算室に従業員Aさんが来たときは22歳やろ。もう30歳になったんやから、あかんな。」などという発言を繰り返した。

3　平成23年12月下旬、従業員Aに対し、Cもいた精算室内で、「30歳になっても親のすねかじりながらのうのうと生きていけるから、仕事やめられていいなあ。うらやましいわ。」と言った。

4　平成22年11月以後、従業員Aに対し、「毎月、収入どれくらい。時給いくらなん。社員はもっとあるで。」、「お給料全部使うやろ。足りんやろ。夜の仕事とかせえへんのか。時給いいで。したらええやん。」、「実家に住んでるからそんなん言えるねん、独り暮らしの子は結構やってる。MPのテナントの子もやってるで。チケットブースの子とかもやってる子いてるんちゃう。」などと繰り返し言った。

5　平成23年秋頃、従業員A及び従業員Bに対し、具体的な男性従業員の名前を複数挙げて、「この中で誰か1人と絶対結婚しなあかんとしたら、誰を選ぶ。」、「地球に2人しかいなかったらどうする。」と聞いた。

6　セクハラに関する研修を受けた後、「あんなん言ってたら女の子としゃべられへんよなあ。」、「あんなん言われる奴は女の子に嫌われているんや。」という趣旨の発言をした。

（以上、判決別紙2）

(2) 有効性が争われた懲戒処分の内容（X2について）

原審の高裁判決は、X2の行為について懲戒事由への該当性を認めつつも、出勤停止処分は行為の性質、態様等に照らして重きに失し、社会通念上相当とは認められず、権利の濫用として無効とし、出勤停止等の処分を理由とする降格も無効としました。しかし、本最高裁判決は、これを有効と判断しました。

・10日間の出勤停止。これにより、給与17万2774円減額、賞与15万5459円減額、年齢給の昇給（1490円の増額）なし。

・等級をM0からS2に1等級降格、総務部連絡調整チームの係長に任命。

これに伴い、管理職手当（同月まで月額6万9000円、同年4月から月額5万5000円）の支給なし。職能給がM0の19号俸からS2の36号俸へと月額6800円減額。

(3) 明確な拒否の姿勢がなかったことについて

本最高裁判決は、「職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが少なくないと考えられる」として、有利に斟酌すべきとしませんでした。高裁判決は有利に斟酌。

(4) 会社から事前の警告や注意等がなかったことについて

本最高裁判決は、「管理職である被上告人らにおいて、セクハラの防止やこれに対する懲戒等に関する方針や取組を当然に認識すべきであった」「被害の申告に及ぶまで1年余にわたり被上告人らが本件

各行為を継続していた」「本件各行為の多くが第三者のいない状況で行われており、従業員Aらから被害の申告を受ける前の時点において、上告人が被上告人らのセクハラ行為及びこれによる従業員Aらの被害の事実を具体的に認識して警告や注意等を行い得る機会があったとはうかがわれない」として、有利に斟酌すべきとしませんでした。高裁判決は有利に斟酌。

但し、被上告人X2については、「以前から女性従業員に対する言動につきD社内で多数の苦情が出されており、また、平成22年11月に営業部に異動した当初、上司から女性従業員に対する言動に気を付けるよう注意されていた。」と認定されています。

(5) 雑感

本最高裁判決と原審の高裁判決は、同じ事実認定に基づいています。高裁判決も各行為が懲戒事由には該当するとしながら、上記各事情から懲戒処分の内容が重過ぎるため無効と判断しました。本最高裁判決は、これを否定したものであり、セクシュアルハラスメント行為に対してなし得る懲戒処分の内容についての具体的な水準を示した判例として実務に与える影響は大きいと考えます。

3　最高裁判所第1小法廷平成26年10月23日判決（いわゆるマタニティハラスメントの訴えについて）（労働判例1100号5頁）

(1) 本最高裁判決の意義

本最高裁判決は、妊娠中の軽易業務への転換を契機として女性労働者を降格させた場合、その措置は原則として雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）9条3項に違反する旨判示しました。もっとも、本最高裁判決は、均等法9条3項の禁止する取扱いに当たらない場合として、以下の①②の2つの場合を挙げており、この点の審理が尽くされていないとして、高裁へ事件を差し戻しました。

①当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき

②又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき

(2) 広島高等裁判所平成27年11月17日判決（LLI/DB判例秘書登載【判例番号】L07020487）

その後、この差戻審である上記広島高裁判決において、上記の事情について、どのような事実が出たのかということですが、最も注目される「職務軽減」の内容については、

①リハビリ科における理学療法士の仕事は、補助具の利用や他の職員への依頼が可能であり身体的負担が少ない

②副主任を免除することは、当該本人の意向を忖度しなければ、それ自体は業務の負担が減る

③一審被告の意向によりリハビリ科における一審原告の担当患者を減らしたり、身体的負担がかかる患者の担当をできるだけ避けたりした

という事実が認定されています。

しかし、①及び③は、リハビリ科に異動したことにより一審原告が得た利益とはいえても、降格させたことによる利益とはいえないと判断されており、結論として、この業務上の軽減措置が、一審原告に対して与えた降格という不利益を補うものであったとは到底いえないと判断されています。

(3) 雑感

最高裁判決では、上記のとおり、「特段の事情」の有無等の審理を尽くすため、事件を高裁へ差し戻しましたが、結局のところ、差戻審を経ても、「特段の事情」は余り出てこなかったという感があります。

軽易業務へ転換した場合でも、本来「副主任」が行うべき職務を担うことができたのか、できなかったのかが判決文からは分かりません。そうだとすれば、軽易業務への転換による職務内容の変更と降格とに関連性は認められず、この降格は、均等法が禁止する妊娠等を理由にした不利益変更に当たることになるのというのも理解できます。

仮に、本件の差戻審において、軽易業務へ転換した結果、「副主任」が行うべき職務を担うことができないという事情が全面に出た場合には、役職を解く降格を許容する「特段の事情」が認められる可能性があるのかどうかが実務的には問題になるように

思います。