

# ハラスメント事案において 使用者による懲戒処分が 問題となった裁判例の分析

弁護士 上里 美登利

## 1 はじめに

いわゆるハラスメント事案に関して、セクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」)については男女雇用機会均等法で雇用主の対応措置が定められ、パワーハラスメント(以下「パワハラ」)についても労働施策総合推進法で雇用主の対応措置が定められている。また、職場内でハラスメント事案が生じた場合に、雇用主が適切な措置を講じなければ、雇用主には当該ハラスメント行為自体に関する使用者責任(民法715条)に加え、職場環境配慮義務違反(民法415条、民法709条)が生じ得ることになる。

職場内でセクハラないしパワハラ被害申告がされ、雇用主が適切な対応をしようと考えた場合に、加害者Xとされる者に対してどのような対処をすべきかに悩むことも少なくないと思われる。そこで本稿では、近年の裁判例において、加害者とされる者に対する対処の適否が問題となった事案を複数取り上げ、筆者なりの分析を試みることにした。

## 2 裁判例の分析

以下、加害者とされた者を「X」、被害者とされた者を「A」と表記している。

「→」以下で裁判所の判断を記載することがある。

(1) 最高裁第一小法廷平成27年2月26日判決(最高裁判所裁判集民事249号109頁)

アミューズメント施設において、管理職の地位にあるX1、X2が日頃から性的な発言を複数の女性従業員Aらに対して繰り返し行っていた事案。X1につき30日、X2につき10日の出勤停止と連動して1等級の降格処分(減給を伴う)の有効性が争われた。

- ①発覚の端緒：Aらが副部長職の上司へ相談。副部長がセクハラ相談窓口へ相談。
- ②調査等の手続：セクハラ相談窓口担当者にてAからの事情聴取。Aから詳しい内容を記載したメモの作成・提出。会社から営業部長を通してX1、X2に対して事実確認書を交付、X1、X2から

の事実申告書提出。常務、営業部長、マネージャーにて、X1、X2に対する事情聴取。

- ③処分に対する裁判所の判断：控訴審は、会社の懲戒処分が酷に過ぎるとして無効と判断したが、最高裁は原審を取り消し、懲戒処分を有効と認めた。控訴審は、Aらが明確に拒否せず、各言動も許されるなど嫌がった姿勢を見せていなかったことなどを有利に斟酌すべきとしたが、最高裁はこれを否定。
- (2) 前橋地裁平成29年10月4日判決(労働判例1175号71頁)

複数の講師や助教から、研究室の大学教授の就任直後よりのパワハラ・セクハラ被害申告があったという事案である。論旨解雇を拒否したという理由でなされた懲戒解雇処分の有効性が争われた。

- ①発覚の端緒：複数名からハラスメント担当教授へ被害相談
- ②調査等の手続：ハラスメント調査委員会を設置。ハラスメント担当教授らにて、Aからの事情聴取。Xからの事情聴取。評議会にて、理由を付して論旨解雇の審査説明書の交付を決定し、Xに交付。Xからの書面による反論あり。Xからの意見交換の求めに大学は応じず。→判決理由ではこの点の評価なし。
- ③処分に対する裁判所の判断：論旨解雇を拒否したとして懲戒解雇。→検討の時間を与えず違法との評価あり。懲戒解雇無効。被害申告の内容の一部がパワハラ・セクハラと評価されるものの、軽微であるなど内容面から判断されている。

(3) 最高裁平成30年11月6日判決(労働判例1227号21頁)

行為者は一般職公務員。就業時間中に制服を着たまま立ち寄るコンビニエンスストアにて日頃から女性従業員らを不快にさせる不適切な言動あり。女性店員に対する身体接触によるセクハラを理由に6か月間の停職処分を受け、その有効性が争われた。第一審、控訴審は処分が重すぎ無効と判断。

- ①発覚の端緒：店員Aに対し店で腕を絡ませた上で股間を触らせるような行為に及び、Aが逃げ込み店に申告。店から市へ申告メール。
- ②調査等の手続：上司が店を訪れて事情聴取。新聞報道あり。これを受けて市は記者会見し、調査の上処分することを表明。

市が関係者から事情聴取。Xは、手が下半身に近づいたものの触れたことを否定。Aや店のオーナーが処罰を望まない意向を示していた。

③処分に対する裁判所の判断：控訴審は腕を絡ませて歩く行為へのAの同意を認定。処罰を望まないA及び店のオーナーの意向を斟酌。

最高裁はAの同意を否定。処罰を望まない点も営業への配慮と判断。Xの言動、報道・記者会見による世間への影響も重視。

(4) 東京地裁令和元年11月7日判決(判例秘書L07430368)

法人内で、人事部課長職にあった者に対するパワハラ通報を受けて法人が弁護士へ依頼した調査を実施した上で訓戒処分としたが、処分の有効性が争われた。

①発覚の端緒：コンプライアンス室が匿名でXに関するパワハラ通報を受ける。

②調査等の手続：部内の他の職員から、XとAの関係悪化を聞き、席替え。

Xから人事部長に対し、Aに関する指導依頼、他の人員の配置希望を伝える。

Xが人事部長によるパワハラをコンプライアンス室へ通報。

法人は弁護士に対して調査の依頼。弁護士は、関係者、隣の部署の従業員、受付にも事情聴取。X及び関係者からの書面提出を受けて調査結果の報告。→Xの弁明、釈明の機会がなかったとの主張は否定されている。

③処分に対する裁判所の判断：懲戒処分としては、訓戒とし、人事部から支部への転勤が命ぜられているが、懲戒事由の存在、訓戒処分の相当性も認められ、手続的瑕疵もないと判断されている。

(5) 東京高裁令和元年6月26日判決(判例タイムズ1467号54頁)

Xは大学教授、Aは大学院生。飲み会の後、XはAを独り暮らしのアパートへ送り、Aの部屋で一晩を過ごす。後日、Aに謝罪するためとして食事に誘うなどした。大学は5年間の准教授への降格処分を決定し、その有効性が争われた。

①発覚の端緒：XがAの部屋で一晩過ごした後、Aを食事に誘うなどしたため、Aが非常勤講師に相談。ハラスメント防止・対策委員会への相談を助言され、相談員へメール。

②調査等の手続：速やかに委員会が開催され、調査委員会の設置を承認。

Xに対して、申立があったことなどを通知。

調査委員会がAから事情聴取。Xからも聴取したが、その際、名前や被害申告内容は伝えなかった。Aから2回目聴取。

ハラスメント認定したことをXとAへ通知。

Xが認定につき学長へ異議申立。しかし、学長は認定は妥当との通知。学長は懲戒委員会を招集。懲戒委員会で5年間の降格処分案を決定し、Xへ通知。教授会でX及び補佐人から弁明。2回目の教授会でXによる弁明。Xへの懲戒処分の承認。

学長からXに対し、常務理事会による審議を経て決定された処分を通知。Xは、学長宛に不服申立をしたが、再審査の必要性がない旨決定。

③処分に対する裁判所の判断：事実関係の詳細に争いがあるが、裁判所は客観的状況からハラスメント該当性等を判断。

控訴審は、セクハラ、アカハラにつき、行為者の主観的要件(故意、過失など)の存在は不要とする。懲戒処分にあたっては、行為者の主観は考慮されるとしている。

第一審は謝罪メール等の事後の行動のハラスメント該当性を否定したが、控訴審は認めた。

(6) 東京高裁令和3年7月14日判決(労働判例1250号58頁)

同僚女性へのストーカーを理由として警察から警告を受けたことを受けて、論旨免職とする懲戒処分を行った上で、その他職務遂行能力の欠如、職務怠慢、ストーカー行為への反省の欠如等を理由とする普通解雇処分に対する無効確認等訴訟の事案。

①発覚の端緒：Aが警察に相談したことがきっかけとなり、法人へ警察から連絡が入った。

②調査等の手続：法人は直ちに就業場所を制限し、女性との接触に気を付けるよう指示。

賞罰委員会を設置して審議。Xに対して弁明の機会付与、事情聴取あり。賞罰委員会は反省の態度が認められないことなどを理由に、論旨免職処分を相当とした。法人はXを論旨免職処分。論旨免職処分に対し、Xは異議申し立て。賞罰委員会は再度審議の上、処分を維持する通知。

その後、能力不足を理由とする降格処分を経て勤務成績不良、職務遂行能力欠如等を理由とする普通解雇。

③処分に対する裁判所の判断：一審は、論旨免職及び普通解雇のいずれも無効と判断したが、控訴審では有効とされた。控訴審では、一審では主張が

十分ではないとされたストーカー行為の悪質性が認められたこと、Xの業務の特性から職務遂行能力の欠如や職務怠慢等が問題視されたことなど、本事案特有の事情が反映していると思われる。

### 3 分析

上記のうち、セクハラ的事案では、(1)(3)と近年2件の最高裁判決が出ているが、いずれも懲戒処分を重すぎて無効とした原審を取り消している。2件の最高裁判決に共通するのは、被害者があからさまに嫌がった姿勢を見せていなかったことに関して、被害者の同意や加害者に有利な事情として認めなかった点にあると分析できる。最高裁は、当事者の立場や関係性、行為が行われた場面等の客観面から事案の性質を捉えようとしているように思われる。これは、その後に出された(5)の東京高裁判決も同様で、東京高裁判決が、懲戒処分にあたっては行為者の主観は考慮されるものの、セクハラ、アカハラの成立自体に関しては行為者の主観的要件(故意、過失など)の存在は不要としている点は一步踏み込んだ判示のように感じられた。

パワハラ的事案に関しては、パワハラの種類と処分の軽重のバランスをしっかりと見極める必要があるように思われる。パワハラが問題とされる事案では、業務上の叱責が行き過ぎてしまう場合も多く、行為者に酌むべき事情が存在する場合もある。特に、職を失わせる解雇処分に関しては、慎重に検討する必要があることが確認できた。

なお、本稿で取り上げた裁判例においては、手続面が正面から問題となった事案はほとんどなかった。基本的に、きちんとした事実調査、弁明の機会の付与等を経ている事案が多く、この点も参考になるところである。