

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第32回 最判平成27年2月26日(L館事件)

〔労働判例1109号5頁〕

労働法制特別委員会委員 宋 昌錫 (65期)



1 事案の概要

本件は、セクハラ発言を繰り返した管理職に対する懲戒処分、降格処分の相当性が争点となった事件である。

- (1) Y社は水族館を経営する大阪市の第三セクターで、X1は営業部サービスチームのマネージャー（責任者）、X2は課長代理である。
- (2) Y社は、就業規則で、「会社の秩序又は職場規律を乱すこと」を懲戒処分事由と定め、平成22年11月1日以降、「セクハラ禁止文書」を従業員に配布し、職場にも掲示していた。同文書には、①他人に不快感を与える性的な言動、②性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為等が禁止行為として列挙されていた。Y社では、出勤停止は懲戒解雇に次ぐ重い懲戒処分であった。

Y社の資格等級制度規程では、懲戒処分が下された従業員は、自動的に、役員等で構成される審査会が開かれ、そこで降格相当と判断されると、社長が降格処分を下すことになっていた。

- (3) X1は女性派遣社員A(30歳代)に対し、「俺のん、でかくて太いらしいねん。やっぱり若い子はその方がいいんかなあ」等と、また、X2はAや女性派遣(請負)社員B(20歳代)に対し、「もうそんな歳になったん。結婚もせんでこんなところで何してんの。親泣くで」等といった発言を1年余り繰り返した。
- (4) Y社は、①派遣会社からの申告によりXらのセクハラ発言を知り、X1については30日間、X2については10日間の出勤停止懲戒処分を下すとともに(X1は65万円強、X2は42万円強の賃金、賞与の減額)、②両名に対し、資格等級制度規程による降格処分(1等級ダウン)を下し、かつ、管理職を解任し管理職手当を減額した(X1は月額9万円強、X2は同6万円強の各賃金減額)。

原審(大阪高判平成26年3月28日労判1099号33頁)は、各処分を有効とした1審判決(大阪地判平成25年9月6日労判1099号59頁)を破棄し、出勤停止処分は重きに失した懲戒処分の濫用、降格処分も無効と判断したことから、Y社が上告。

2 裁判所の判断

(注：項分けは筆者が付した。)

最高裁は、以下の理由から1審判決を正当とし、原審判決を破棄した。

- (1) X1は、Aが一人で勤務している際に、「極めて露骨で卑猥な発言」等を繰り返し、X2は、A、Bに対し、年齢や未婚であることを「やゆ」し、「著しく侮辱のないし下品な言辞で同人らを侮辱し又は困惑させる発言」を繰り返した。「同一部署内において勤務していたA、Bに対し、Xらが職場において1年余にわたり繰り返した上記の発言等の内容は、いずれも女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感等を与えるもので、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切なものであって、その執務環境を著しく害するものであったというべきであり、当該従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招来するものといえる」。
- (2) Y社では、研修やセクハラ禁止文書の周知徹底等、セクハラ防止のための種々の取組を行っていた。「Xらは、Y社の管理職として上記のようなY社の方針や取組を十分に理解し、セクハラ防止のために部下職員を指導すべき立場にあったにもかかわらず……セクハラ行為等を繰り返したものであって、その職責や立場に照らしても著しく不適切なものであった」。
- (3) AがY社を辞職したこと等、Xらのセクハラ行為等が「Y社の企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過し難い」。

- (4) 「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ことや、上記(1)のような本件各行為の内容等に照らせば」、Xらが従業員Aから明白な拒否の態度を示されておらず、許されると誤信していたという事情は、Xらに有利に斟酌できない。
- (5) Xらの1年余にわたる反復継続的な行為、管理職としての職責、及び、「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」Y社がABの被害申告の前に事態を具体的に認識して警告等を行い得る機会がなかったことに照らせば、Xらがセクハラに対するY社の具体的懲戒方針を認識する機会がなく、事前にY社から警告や注意等を受けていないとしても、Xらに有利に斟酌し得る事情があるとはいえない。
- (6) 「以上によれば、Xらが過去に懲戒処分を受けたことがなく、Xらが受けた各出勤停止処分がその結果として相応の給与上の不利益を伴うものであったことなどを考慮したとしても」、本件懲戒処分が重きに失し、社会通念上相当性を欠くとはいえない。
- (7) Xらは「懲戒処分を受けたとき」との降格事由に該当するところ、当該降格処分の根拠規定には「職場規律等を維持するための降格」として合理性がある。また、Xらの行為内容、及び、Xらが懲戒解雇に次ぐ重い処分を受けていることからすれば、「Y社がXらをそれぞれ1等級降格したことが社会通念上著しく相当性を欠くもの」ということはできず、このことは、上記各降格がその結果としてXらの管理職である課長代理としての地位が失われて相応の給与上の不利益を伴うものであったことなどを考

慮したとしても、左右されるものではない」。各降格は人事権の濫用にはあたらざる有効である。

3 本判決の検討

(1) 懲戒処分について

本判決は、管理職の労働者が、セクハラ防止の取組が十分な会社内において、極めて悪質なセクハラ発言を1年余にわたって反復継続して行った場合には、たとえ当該労働者に被処分歴が無く、懲戒によって相応の給与上の不利益があるとしても、出勤停止の懲戒処分が有効となる余地があると述べた事例判決である(労契法15条の「社会的相当性」に関する判断)。

最高裁が、①身体的接触の無いセクハラ事案において、比較的重い懲戒処分を有効とした点、及び、②原審判決が重視した‘セクハラ被害者の態度・受容性に対する加害者側の誤信’(上記判旨(4))を、加害者側に有利な事情として斟酌「しない」とした点は、実務に与える影響が大きいと考える。また、③X1とX2のセクハラ発言は内容・性質に差異がある点、④立場の弱い派遣社員にセクハラ発言が加えられている点にも留意すべきである。

なお、使用者が職場内のセクハラ防止のために講ずべき措置については、男女雇用機会均等法11条及び関連指針が定めている。

(2) 降格処分について

本判決は、資格等級と職位を引き下げる降格処分について、処分有効の判断を示した事例判決である。Y社特有の資格等級制度におけるものとはいえ、最高裁が、①降格事由に該当するか、②降格根拠規定に合理性があるか、③当該処分が「社会通念上著しく相当性を欠く」人事権の濫用と言えるか、の3点を検討して具体的判断を示したことは、今後の下級審においておおいに参照されると思われる。