

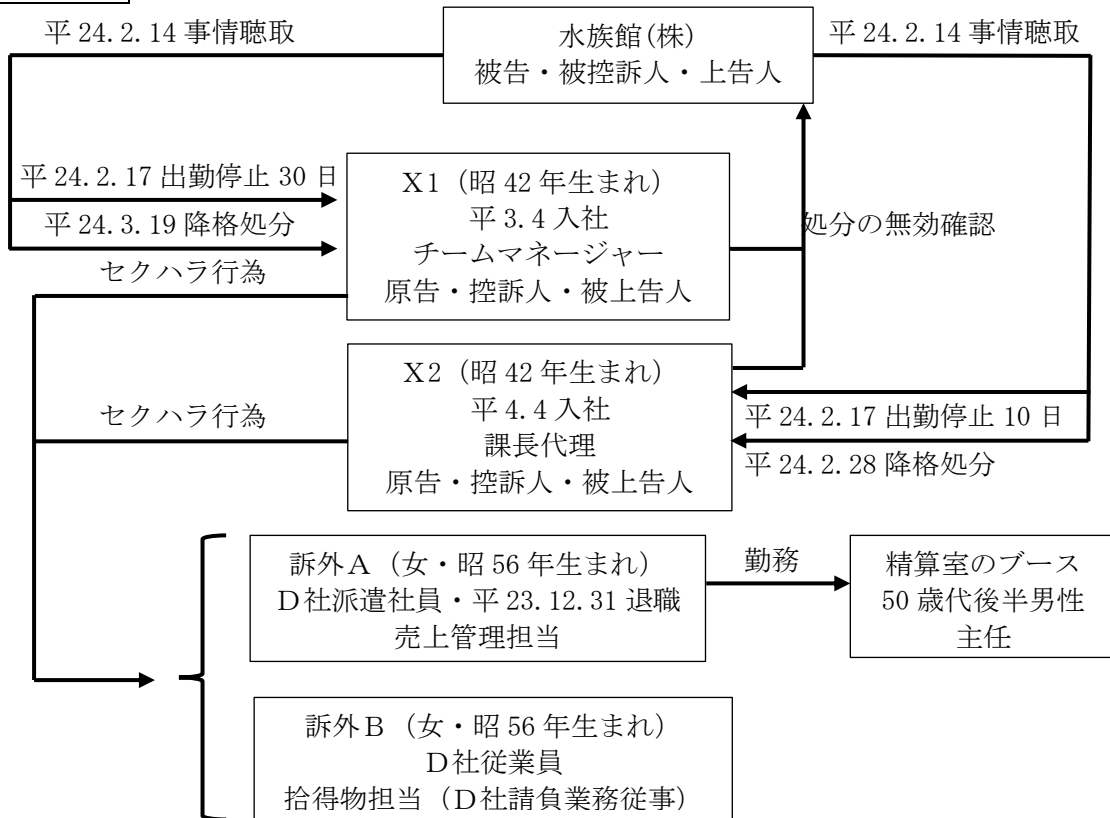
# 労務管理・年金判例：要点解説 1号

## セクハラ行為

《セクハラ行為による懲戒処分の妥当性》

最一判平 27. 2. 26 (判時 2253-107、判タ 1413-88)

## 事案の概要



## 要点解説

X1 は、A に対して、「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のかなあ」など種々の言動を行っていた。

X2 は、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」などという発言を繰り返していた。

本事案は、会社がセクハラ行為をした X1 及び X2 に懲戒処分をしたことの是非が争われた。セクハラ等により出勤停止の懲戒処分を受け、これらを理由に降格されたことは懲戒事由の事実を欠き又は懲戒権を濫用したものとして無効であり、降格もまた無効と主張して、出勤停止処分の無効確認や降格前の等級を有する地位の確認等を求めたもの。

行為者の行為を擁護する余地はないとしても、高等裁判所は、行為について会社から事前に警告や注意等を受けていなかったことなどを考慮すると、処分は酷に過ぎ、権利の濫用で無効としたことに注目すべきである。つまり、会社として、書面上、セクハラ禁止と

しながらも、実際には本腰が入っていなかったとも評価できそうである。

## 判決要旨

会社では、職場におけるセクハラ防止を重要課題として位置付け、かねてからセクハラ防止等に関する研修への毎年の参加を全従業員に義務付けるなどし、「セクシュアルハラスメントは許しません！！」と題する文書を作成して従業員に配布し、職場にも掲示するなど、セクハラ防止のための種々の取組を行っていた

被上告人（セクハラ行為者）は出勤停止処分及び降格により給与及び賞与の減額等を受けた。

被上告人らは本件各行為を現に行ったものと認められるところ、被上告人らがこれらの行為を行ったことは、セクハラ禁止文書の禁止するセクハラ行為など会社の秩序又は職場規律を乱すもの（就業規則4条(5)）に当たり、会社の服務規律にしばしば違反したものとして、出勤停止等の懲戒事由（就業規則46条の3）に該当する。

各行為の内容についてみるに、極めて露骨で卑わいな発言等を繰り返すなどしたものであり、また、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、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。

しかも、上告人においては、職場におけるセクハラ防止を重要課題と位置付け、セクハラ禁止文書を作成してこれを従業員らに周知させるとともに、セクハラに関する研修への毎年の参加を全従業員に義務付けるなど、セクハラ防止のために種々の取組を行っていたのであり、被上告人らは、上記の研修を受けていただけでなく、上告人の管理職として上記のような上告人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、派遣労働者等の立場にある女性従業員らに対し、職場内において1年余にわたり上記のような多数回の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。

管理職である被上告人らにおいて、セクハラ防止やこれに対する懲戒等に関する上告人の方針や取組を当然に認識すべきであったといえることに加え、従業員Aらが上告人に対して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ことや、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しようかかわれないことからすれば、被上告人らが懲戒を受ける前の経緯について被上告人らに有利にしなくし得る事情があるとはいえない。

被上告人らに対してした本件各行為を懲戒事由とする各出勤停止処分は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合に当たるとはいえないから、上告人において懲戒権を濫用したものとはいえず、有効なものというべきである。