

第6章 判例・相談事例

1 判例

(1) セクシュアルハラスメント

① 被告への損害賠償請求が認められた例（平14.5.15 岡山地裁）

〈概要〉

上司（以下「被告上司」）からのセクハラを受け、他の社員とも相談し会社（以下「被告会社」）に訴えた原告2名が、逆に社長からセクハラを受け、さらに会社を混乱させたとして支店長から平社員に降格された。原告らは、被告上司のセクハラ行為により精神的苦痛を受け、被告会社がセクハラ行為を認めず適切な対応をとらなかったこと、不当な降格処分等により退職を余儀なくされたことなどを主張して訴訟を提起した。

〈判決〉

社長のセクハラについては認めなかったが、被告上司のセクハラは認め、被告会社は十分に調査せず、多人数で訴えたことを理由に降格・減給することは許されないとし、慰謝料、未払給与相当損害金、及び逸失利益の支払いを命じた。（慰謝料等3330万円）

② 加害者に対する出勤停止処分が有効とされた例（平27.2.26 最高裁）

〈概要〉

原告ら管理職2名は、複数の女性従業員に対し「俺の性欲は年々増すねん」、「夜の仕事とかせえへんのか」といった性的な発言を繰り返したとして、それぞれ出勤停止30日間と10日間の懲戒処分を受け、またそれを理由に降格された。この処分は行為の性質や態様から見て重すぎるものであり、社会通念上相当とは言えず、権利の濫用であるとして、原告らが被告である勤務先に対し、懲戒処分等の無効と慰謝料を求めた。

〈判決〉

原告らが行った性的な言動等は、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り、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ものというべきであるとし、原審が原告らに有利な事情として斟酌した、①女性従業員から明白な拒否の姿勢を示されていなかったこと、②事前に使用者から警告や注意等を受けていなかったことなども、有利に斟酌し得る事情とはいえないとして、原判決を破棄し、原告らに対する懲戒処分等は有効である。

(2) パワーハラスメント

① パワハラ放置に基づく会社の損害賠償責任が認められた例

(平22.1.29 東京地裁)

〈概要〉

契約社員であった原告が、勤務先（以下「被告会社」）の上司である被告（以下「被告上司」）によるパワーハラスメント行為等により、3か月の自宅療養を要する抑うつ状態及び身体化障害と診断されたところ、被告会社には、これを知っていたにもかかわらず放置した等の過失があるとして、被告上司及び被告会社に対し、不法行為等に基づく損害賠償請求をした。

〈判決〉

被告上司が、原告につき業務について満足な指導を受けることができていることを知りうる状況にありながら、会議の席上で厳しく原告の仕事ぶりを揶揄し、金員を要求するような言動をしたり、退職を勧めるような言動をしたことは不法行為（民法709条）である。

また、被告会社には、従業員が業務について十分な指導を受けた上で就労できるよう職場環境を保つ労働契約上の付随義務違反が認められる等と判断し、使用者責任（民法715条）により、連帯して責任を負う。（慰謝料等55万円）

② 会社代表者によるパワハラについて代表者及び会社の損害賠償責任が認められた例（平27.1.15 東京地裁）

〈概要〉

原告が、勤務先（以下「被告会社」）の代表取締役である被告（以下「被告代表者」）等から執拗にパワーハラスメントを受けたとして、被告会社及び被告代表者に対し、不法行為等に基づく損害賠償請求をした。

〈判決〉

被告代表者の原告に対する「まじでむかつく、おまえ」、「本当に、いなくなってほしい」などチャットにおける一連の発言と、違法な業務命令に基づいたり、多額の損害賠償義務があることを自認させて、心理的負荷を加えることを主たる目的とした合計6通の始末書の作成指示が、不法行為を構成するものとして、被告代表者は不法行為（民法709条）により、被告会社は使用者責任（民法715条）により、連帯して責任を負う。（慰謝料50万円）

(3) 妊娠・育児休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）・不利益取扱い

① 妊娠中の労働者への業務軽減に対する不十分な対応等について損害賠償請求が認められた例（平28.4.19 福岡地裁小倉支部）

〈概要〉

原告が勤務先（以下「被告会社」）の上司である被告（以下「被告上司」）に対し、妊娠したことを告げて業務の軽減を求めたところ、被告上司は業務軽減に応じず、業務軽減を求める権利を否定する発言や嫌がらせ（マタニティハラスメント）を行ったと主張し、被告会社及び被告上司に対し不法行為等に基づき、損害賠償を請求した。

〈判決〉

業務軽減に対して、妊娠した女性労働者と面談した際の被告上司の発言は、指導を目的とするもので目的に違法があるといえないとしながら、原告に対し妊娠を理由に業務の軽減を申し出ることが許

されないとの認識を与えかねないもので相当性を欠き、全体として社会通念上許容されず、妊娠した女性労働者の人格権を侵害する。また被告上司は、面談以降、できる業務とできない業務を再度医師に確認して申告するように原告に指示しながら、その後何らの措置を講じなかったとして、職場環境を整える義務に違反した。さらに、被告会社は、使用者として、雇用契約に付随する義務として妊娠した原告の健康に配慮する義務を負っており、適切な対応を取らなかったことは、就業環境の整備義務に違反するため、被告上司の不法行為及び被告会社の使用者責任に基づき連帯して損害賠償責任を負う。(慰謝料35万円)

② 妊娠による軽易業務転換に伴う降格が不利益取扱いの禁止に抵触するか否かが問われた例 (平26.10.23 最高裁)

〈概要〉

原告が、医療介護事業等を行う生協病院で副主任の職位で理学療法士として勤務していたが、妊娠を理由として軽易な業務への転換を希望したところ、異動となり副主任の地位から外され(降格)、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかった。当該措置が均等法第9条第3項の不利益取扱いの禁止に違反し無効であるとして、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償を求めた。

〈判決〉

原告が軽易業務転換を契機として降格されたことは、原則として均等法第9条第3項の禁止する不利益取扱いに当たるとし、例外的に、①事業主において、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業務上の必要性から支障があり、その業務上の必要性の内容や程度及び上記有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置について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、又は②当該労働者について自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認められるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、同項の禁止する不利益取扱いに当たらないと解し、原審(広島高裁)に差し戻した。

差し戻された広島高裁判決（平成27.11.17）は、労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものとは認めず、また、降格という措置をすることについて十分な検討をしていないし、労働者への説明も十分していないとし、使用者として女性労働者の母性を尊重し、職業生活の充実の確保を果たすべき義務に違反した過失（不法行為）及び労働法上の配慮義務違反（債務不履行）があるとして、債務不履行及び不法行為としての損害賠償（降格がなければ得られたであろう副主任手当、慰謝料100万円等）を認めた。

2 東京都労働相談情報センターの相談事例

東京都では、都内6箇所に労働相談情報センターを設置し、労働相談を受け付けています（P.106参照）。また、労使双方の要請があれば、自主的解決の援助（あっせん）も行っています。ここでは、労働相談情報センターで受け付けた相談・あっせん事例を紹介します。

(1) セクシュアルハラスメント

① 管理職からのセクシュアルハラスメント

相談者は、情報通信業の会社に勤務していた事務系の正社員。在職中に、主に酒席で部長から体を触られるなど複数回のセクシュアルハラスメント被害を受けていた。相談者は、退職を契機として、ハラスメント被害をうやむやにしたいとの気持ちで、社長に直接被害を訴え、謝罪を求めたところ、当事者間で直接話し合うようにとの回答を受けた。相談者は、自身での対応に不安を感じ、来所した。

→ センターが社長に直接事情を聞いたところ、相談者が主張しているセクシュアルハラスメント行為の事実を当該部長が概ね認めており、和解により円満に解決したいとの意向であった。そこで、センターは、労使の意向を慎重に確認しながら和解条件を調整したところ、会社及び該当部長からの謝罪と和解金の支払い、社内でのセク

シュアルハラスメント再発防止策の実施等を内容とする合意が成立し、解決した。

② 同僚及び取引先からのセクシュアルハラスメント

相談者は、会社の営業職。先輩社員や取引先との宴席で度々抱きしめられるなどの不適切な行為を受けていたが、周囲との軋轢を回避するために耐えていた。ストレスから体調不良に陥ったため、上司に被害を申し出たが、適切な対応がなされなかったため、さらに体調が悪化し、休職に入った。その後、親族の勧めでセンターへ来所相談に至った。

→ センターが会社から事情を聴いたところ、相談者からの被害の申し出があった後に、人事部から主導して面談や聞き取り調査を行っていたものの、具体的な対応は行われていなかった。センターの助言により、会社は企業風土やハラスメント対応の不備が本件の原因の一つであったことを認識し、相談者の要望に真摯に対応する姿勢へと変化した。相談者の意向も踏まえて解決条件を調整した結果、会社都合による退職、加害者の謝罪文の交付、解決金の支払い等を骨子とする合意に至り、解決した。また、会社は、本件を契機として、相談窓口の整備や社内研修の強化などの全社的なハラスメント対策に取り組み始めた。

(2) パワーハラスメント

① 上司からの暴言を原因とする休職

相談者は、製造業の会社で特殊加工技術の業務限定で働く契約社員。上司から「馬鹿」「親の教育がなっていない」等の暴言を受けつづけたことから、うつ状態となり休職した。主治医から復職可と診断されたため、社内の別の職場に復職することを望んだが、会社からは原職での復帰か契約解除のどちらかしかないとの回答しか得られないことから、来所相談に至った。

→ センターが会社から事情を聞いたところ、相談者からの暴言についての相談は受けていたが、上司は日本でも有数の特殊加工技術の職人であり、会社と当該社員との関係が悪化することを恐れて、暴言についての調査等を行うことができなかったとの説明があった。また、業務自体が非常に特殊なものであること、業務限定契約であることから社内の他の職場への復帰は認められず、原職に復帰できないのであれば、契約を解除するしかないとの回答もあった。

センターは会社に対し、パワーハラスメントについての相談があった場合には調査等の適切な対応が必要であること、有期雇用契約の中途解約の合理性は、訴訟上かなり厳格な判断がなされることを説明した上で、相談者の意向も踏まえ、解決条件を調整したところ、契約期間満了まで雇用を継続し、その間の給料を満額支払うことで合意に達し、解決した。

② 同僚からの嫌がらせを契機とする会社からの退職勧奨

相談者は、飲食店のアルバイト社員。同僚のアルバイト社員から継続して暴言を受けていたが、ある日、暴言に抗議したところ、体を引っ張られるなどの暴行を受けた。その後、相談者は、両者のいさかいを知ったマネージャーから、「身を守るためにも辞めたほうがいい」などと退職勧奨された。相談者は、会社の対応に不信感を抱き、治療費・慰謝料の支払いと有給休暇消化後の退職を求めて来所に至った。

→ センターが会社から事情を聞いたところ、会社は、同僚は言葉遣いがきついであり暴言や暴行の事実はない、慰謝料は同僚に直接請求すべきもので会社が支払うことはできないとの回答であった。しかし、センターが説得したところ、会社は、マネージャーらが同僚の問題について注意・指導を行っていなかったことや、両者の関係を仲裁できなかったことにつき使用者として責任があるとの認識を持つに至った。その後、会社が相談者に対して退職一時金を支払うことで合意に至り、相談者は退職した。

※①は令和元年度、②は平成28年度の相談内容であり、当時の法制度に基づき回答しています。

(3) 妊娠・出産・育児休業等を理由とするハラスメント

① 妊娠の事実を告げたところ減給され休業を命じられた事例

相談者は、正社員の技術者として採用された。採用から約2カ月が経過した時点で妊娠が判明し、社長にその事実を告げたところ、業務能力不足を理由に給料を約60%に減額する契約書の締結を強要され、また、当分の間の休業を命じられた。

相談者は、会社の一方的な態度に納得できず、来所に至った。

→ センターが会社に事情を聴いたところ、経験者として採用したにもかかわらず能力・適性に欠けるため、試用期間の延長または解雇を検討していたところ、妊娠の事実を知ったに過ぎず、給料の減額や休業は妊娠を理由とするものではないとの主張であった。これに対し、センターは、本人の同意がなく労働条件を不利益に変更することはできないこと、本人の希望や医師の診断によることなく休業を命じるのは妊娠出産等を理由とする不利益変更と受け取られかねないことを説明した。

会社が、相談者を技術職として復帰させる考えがないとの態度であったことから、相談者の意向も踏まえ、センターは退職を前提とした話し合いを進めることとした。調整の結果、会社は、相談者に金銭補償を行い、相談者は、合意退職した。

② 産前産後休業等の取得をめぐるトラブル

相談者は、製造業の会社で働く専門職。妊娠が判明したため、職場に出産予定日等を伝えるとともに、夫が転勤する可能性が高いため、産後休業取得後に年次有給休暇も消化し、その後退職するとの意向も明らかにした。ところが、所属長から、年休は取らせない、退職前の有休取得も認めない等言われ、退職を勧奨された。相談者は、体調不良のため、自身での会社との交渉による解決は難しいと

考え、来所した。

→ センターが会社本社の人事担当に事情を聴いたところ、所属長も専門職であるため人事関係の制度等の理解が不足しているところがあり誤解を招く対応をなってしまった、産前産後休業及び年次有給休暇の取得は制度上問題ないので申請通りに手続きを行うとの回答があった。

その後、全て相談者の希望通りに所定の手続きが進められ、解決した。