

# 「第287回判例・事例研究会」

「セクハラ被害の同意について」

日 時	平成31年2月21日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 中村 駿

## 【判例】

<b>事件の表示</b>	最高裁平成27年2月26日第一小法廷判決
<b>事案の概要</b>	<p>X1は営業部のマネージャー、X2は同営業部の課長代理として、派遣労働者等である女性従業員A及びBと同じY社に勤務していた。</p> <p>Y社は職場におけるセクハラ防止を重要課題として位置づけ、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、セクハラ禁止行為を具体的に列挙し、セクハラ行為者に対しては、その態様等を総合的に考慮して処分を決定すること等が記載されたセクハラ禁止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様々な取組みを行っていた。</p> <p>X1は、従業員Aらに対し、職場において1年余にわたり、従業員Aが1人で勤務している際に、同人に対し、自らの不貞相手に関する性的な事柄や自らの性器、性欲等について殊更に具体的な話をするなど、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、X2は、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にもかかわらず、従業員Aの年齢や従業員Aらがいまだ結婚をしていないことなどを殊更に取り上げて著しく侮蔑的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、派遣社員である従業員Aの給与が少なく夜間の副業が必要であるなどとやむする発言をするなどした。</p> <p>Y社は、従業員Aらから上記行為等についての被害申告を受けたことから、Xらに対する事情聴取等を行った上で、Xらに対し、出勤停止及び降格を内容とする懲戒処分を行った。</p> <p>これに対し、XらはY社に対し、各出勤停止処分の無効確認請求及び各降格</p>

	<p>前の等級を有する地位にあることの確認請求の訴えを提起した。</p> <p>第1審はY社によるXらに対する処分は有効であるとしたが、原審は、Xらが従業員Aから<u>明確な拒否の姿勢を示されておらず、本件各行為のような言動を同人らから許されていると誤信していたことや、Xらが懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関するY社の具体的な方針を認識するがなく、Y社から事前に警告や注意を受けていなかったことからすると、出勤停止処分は重きに失し、社会通念上相当とは認められず、権利の濫用として無効であると判断したため、Y社が上告した。</u></p>
<p><b>論点</b></p>	<p>セクハラ被害者が明確な拒否の姿勢を見せていなかったことが、セクハラに同意していたものと判断されるか。</p>
<p><b>判旨</b></p>	<p>1 Xらが職場において1年余にわたり繰り返した発言等の内容は、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。</p> <p>しかも、Y社においては、職場におけるセクハラ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、Xらは、上記の研修を受けてただけでなく、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、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なものといわなければならない。</p> <p>2 原審は、<u>Xらが従業員Aから明白な拒否の姿勢を示されておらず、本件各行為のような言動も同人らから許されていると誤信していたなどとして、これらをXらに有利な事情としてしんしゃくするが、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、本件各行為の内容等に照らせば、仮に上記のような事情があったとしても、そのことをもってXらに有利にしんしゃくすることは相当ではないというべきである。</u></p> <p>3 また、原審は、Xらが懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関するY社の具体的な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</p>

	<p>いなかったなどとして、これらも X らに有利な事情としてしんしゃくするが、Y 社の管理職である X 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記のような Y 社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 が Y 社に対して被害の申告に及ぶまで 1 年余にわたり X 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 から被害の申告を受ける前の時点において、Y 社が X 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からすれば、X らが懲戒を受ける前の経緯について X らに有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえない。</p> <p>4 したがって、各出勤停止処分が本件各行為を懲戒事由とする懲戒処分として重きに失し、社会通念上相当性を欠くということではできないから、Y 社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。</p>
<p><b>関連判例</b></p>	<p><u>平成 30 年 11 月 6 日最高裁第 3 小法廷判決</u></p> <p>普通地方公共団体である男性職員が、勤務時間中に訪れたコンビニエンスストアにおいて勤務していた、以前から顔見知りであった女性従業員に対し、手や腕を絡めるという身体的接触を行ったところ、当該行為を理由に、停職 6 月の懲戒処分（以下「本件処分」という。）を受けたため、男性職員が本件処分の取消し請求を内容とする訴えを提起した事案。</p> <p>原審においては、男性職員による当該行為は、以前からの顔見知りに対する行為であり、本件従業員は手や腕を絡められるという身体的接触をされながら<u>終始笑顔で行動しており</u>、これについて渋々ながらも同意していたと認められること等を理由に、男性職員の請求を認めた。</p> <p>これに対し、最高裁は男性職員と女性従業員はコンビニエンスストアの客と店員の関係にすぎないから、<u>女性従業員が終始笑顔で行動し、男性職員による身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、身体的接触についての同意があったとして、これを男性職員に有利に評価することは相当でない等</u>として、男性職員の請求を棄却した。</p>