

裁判例と その解説

裁判例からみた 企業の人事労務管理

第57回

国立大学法人三重大学事件
令和6年10月3日 名古屋高裁判決
労働判例ジャーナル155号32頁

女性教員の教授行為の一部に基づいた損害賠償請求が行われた事例

事案の概要

1 事案の概要

国立大学法人である被控訴人(被告)(以下「Y法人」という。)が設置運営する大学院工学研究科の助教として採用され、その後准教授になった女性教員である控訴人(原告)(以下「X」という。)が、大学院工学研究科の教授ら(既に退官した教授を含む)から種々のハラスメント行為を受け、Y法人はこれらを認識しながら、何らの改善措置を講じず、かえって、上記違法行為を助長し、Xに対する雇用契約上の安全配慮義務にも違反したなどと主張して、Y法人に対し、国家賠償法1条1項及び民法709条に基づく損害賠償を求めた事案である。原審がXの本件請求を棄却したのに対し、これを不服とするXが控訴した。本解説では、Xの主張するハラスメント行為等のうち、①任期に関する不当な取扱い及び不安定な地位の継続、及び②構造系からの排除、並びにこれらに関するY法人の安全配慮義務違反に絞って解説する。



弁護士
松本 貴志
(まつもと たかし)
弁護士法人
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

東京都出身。中央大学卒業。千葉大学大学院専門法務研究科修了。東京弁護士会公益通報者保護特別委員会委員。

主な著書として、『労務トラブルから会社を守れ! 労務専門弁護士軍団が指南! 実例に学ぶ雇用リスク対策18』(白秋社)、『労災の法律相談〔改訂版〕』(青林書院)、『2024年版 年間労働判例命令要旨集』『実務Q&Aシリーズ 退職・再雇用・定年延長』(いずれも労務行政研究所)、『テレワーク・フリーランスの労務・業務管理Q&A』(民事法研究会)のほか専門誌である『労政時報』への寄稿多数。

2 事実関係

高等裁判所が認定した本件事実関係は、以下のとおりである。

(1) 任期に関する取扱い状況

ア 平成19年ないし平成20年当時、Y法人大学においては、法令上工学研究科の助教を採用する場合にその任期を定めることは許されなかった。

イ Y法人大学においては、本件ポストの後任人事を公募による選考とすることを決定し、「勤務形態・任期:常勤、任期付(5年、再任可)」、「専門分野:建築構造学」、「着任予定:平成20年(2008年)4月1日(予定)」等を内容とする公募要領を作成して、同年10月15日、大学ホームページ等に掲載し同専攻循環システム設計講座所属の助教1名を公募した。その後、任期の記載について指摘を受けたため、同年11月30日頃、大学ホームページの掲載は「任期付(5年、再任可)」の部分が削除され、「勤務形態:常勤」と修正された。

ウ Xは、前記アの公募要領を閲覧し、任期の有無が不明瞭であったものの、ひとまず応募することとし、平成20年2月23日、Y法人大学の建築学専攻の会議室において、面接を受けたが、任期に関する明確な説明がなく、5年の任期の終了後の進路等に関する質問を受けたことから、その時点では、5年の任期があるものと理解していた。

Xは、上記面接等を含めた選考の結果、助教として採用されることとなったが、辞令交付式の前日である平成20年3月31日、Cから、電話で、辞令交付式の後に、Cに代わって新たな建築学専攻長となるEの執務室に赴き、任期に関する同意書に署名押印するよう指示された。Xは、同年4月1日、上記助教として採用されたが、上記指示に従い、Eの執務室に赴くと、Eから、あらかじめ用意されていた、「私は、国立大学法人三重大学工学研究科システム工学専攻循環システム設計講座助教に就任するに際し、公募要領に示されている任期に関する条項に従うことに同意します。」、「任期:平成20年4月1日から平成25年3月31日までの5年間(再任可)」と記載された建築学専攻長E宛での同意書(本件同意書)に署名押印するよう求められた

ため、これに従い、本件同意書に署名押印して提出し、その写しを受領した。

もっとも、Xは、着任後、自ら調査することにより、工学研究科の助教を採用する場合に任期を定めることは許されていないと認識するようになった。

エ 平成24年7月頃、違法な任期の記載がある本件同意書の問題が顕在化し、本件同意書は、建築学専攻の教授の総意として、不正規なものとして破棄することとされた。F(当時建築学専攻長)は、同年8月20日、Xに対して本件同意書の原本を返し、その際、Xの求めに応じて、本件同意書の余白に「本書類は、専攻として不正規であるという共通認識に至ったため、その内容を破棄するとともに、その原本を返却致します。」と手書きで附記した。

(2) 構造系からの排除

ア 建築学専攻は、教育研究分野の相違によって、構造系(建築や都市の設計に関する分野)と呼ばれる分野や計画系(力学的な物理的挙動の考究や建築の材料を検討する分野)と呼ばれる分野等の複数に分かれているところ、Xの指導は、その着任後、同じ構造系の教授であるCが担当していた。

イ しかし、XとCは、折り合いが悪かったことなどから、C及びDは、Xの意向、希望を確認することなく、平成22年4月以降のXの指導担当教授を、計画系の教授であるJに変更した。

ウ また、Xは、平成22年から23年までの2年間、建築学専攻の構造系卒業論文発表会の開催に関する案内の配布を受けなかった。これは、准教授であるNにおいて、Xは、上記のとりの指導担当教授の変更により、Jと共に計画系卒業論文発表会に出席し、同時開催の構造系卒業論文発表会には出席しないであろうと推測し、Xの意向等を確認することなく、上記案内の配布を取り止めたことによるものであった。

エ 上記のような経過等から、Xは、構造系に所属していたにもかかわらず、構造系から事実上排除され、構造系内で孤立した状況に置かれていた。

控訴審の判断



1 任期に関する不当な取扱い及び不安定な地位の継続

C、D及びEは、Xに対し、法令上任期を付することが許されていない本件ポストにつき、そのことを認識しながら、5年という任期を付した労働条件を提示し、採用面接の席上においても、これに言及せず、明言を避け、最終的に、Xをして、上記任期が付されているものと誤信させ、これを内容とする労働契約を締結させたものであると認められる。また、Xは、本件同意書に署名押印しているが、上記認定のとおり採用面接までの経緯に加え、辞令交付式の前日及び当日に建築学専攻長から署名押印を求められたという経緯にも照らせば、実質的にみれば、その作成を事実上強要されたものに等しいと評価すべきである。

Xは、本件同意書の返還を受けるまでの4年数箇月という長期間にわたり、自らの助教としての地位が5年の任期に限定されるものであるかどうか明確でないという、不安定な状況に置かれたものである。

さらに、Xは、平成28年1月1日に建築学専攻の助教に異動するまで、上記助教に異動できるかどうかや、その異動の時期が定かでないという点において、不安定な状況に置かれたものというべきであり、そのようなXは、自らの立場に不安を抱えるなどして、助教としての教育研究活動に集中、専念できなかったものと認められる。

これらの説示に照らせば、C、D及びEは、Xの採用面接から本件同意書の徴求までの一連の行為があつて以降、平成28年1月1日までXの地位を著しく不安定な状態に置いたものであり、就労に関わる事項においてXの意に反する不適切な言動によりXに不利益を与えたものとして、Xに対するハラスメントに当たるものと評価するのが相当であり、社会的にも明らかに不相当であつて、不法行為を構成し、国家賠償法1条1項の適用上も違法なものとわざるを得ない。

2 構造系からの排除

CやDは、指導担当教授というXにとって極めて重要な事項につき、Xの意向等を全く確認することなく、構造系のCから計画系のJに変更し、また、このことが、Nにおいて、Xに対して建築学専攻の構造系卒業論文発表会の開催に関する案内を2年間配布しなかったことにもつながったものであり、その結果、構造系に所属していたXは、その所属が曖昧となり、教育研究活動上、構造系から事実上排除され、構造系内で孤立したような就業環境に置かれていたものと認められる。

上記認定の事実に加え、CやDがXの上記のような就業環境を改善するための対策等を講じた形跡がうかがわれないことを併せ考慮すれば、指導担当教授の変更自体については、CとXとの折り合いが悪く、適切な指導関係を期待し難い状態にあったという、一定の合

理的理由があったといえることや、Xが当時上記変更につき強く反対した形跡はうかがわれないことを斟酌しても、就労に関わる事項においてXの意に反する不適切な言動によりXに不利益を与えたものとして、Xに対するハラスメントに当たるものと評価するのが相当であり、いわば村八分の状態に置かれていたのであるから、社会的にも明らかに不相当であつて、不法行為を構成し、国家賠償法1条1項の適用上、違法なものとわざるを得ない。

3 Y法人の安全配慮義務違反について

Y法人のハラスメント対策委員会が設置したハラスメント調査委員会は、本件違法行為〔1〕（「任期に関する不当な取扱い及び不安定な地位の継続」）及び〔2〕（「構造系からの排除」）について、それぞれXに対するハラスメントに該当すると判断し、平成31年3月27日付「工学研究科におけるハラスメントに関する調査報告書（以下「本件調査報告書」という。）中で、本件違法行為〔1〕について「採用時の不当な取扱いについて、本学役員会において任期付きで採用することを認めていないポストであると知りながら、当時の教授……の総意として任期に関する同意書を作成し押印させた行為は、結果的に違法とはならなかったものの、違法性が疑われる程に悪質なハラスメント行為である。」などとした。また、本件違法行為〔2〕について「人事上の継続的な不当行為については、現在もXの所属が不明瞭な状態は継続しており、未だにこの問題は解決されていない。この事項に関しては、Xが採用された当時の建築学専攻のC、D、E教授らの責任は極めて重い。また、X採用時の経緯を十分に把握していなかったF教授らについても、専攻を主導する専攻長の立場にありながら、主体的にこれを解決しようとしなかったことは、2次的なハラスメント行為である。」などと意見を述べるなどし、これを受けて、ハラスメント対策委員会は、平成31年3月28日、本件調査報告書のとおりハラスメントを認定するとともに、F教授らが、Xの置かれていた不当な状況を承知していながら、建築学専攻長として主体的にこれを解決しなかったことが、管理監督者として不適切な行為で、ハラスメントであると認定したものである。

これらによれば、Y法人は、Xに対し、雇用契約に基づく安全配慮義務として、本件違法行為〔1〕及び〔2〕によって生じた控訴人の不安定で、構造系内における孤立した就業環境を、速やかに改善すべき義務を負いながら、少なくとも平成31年3月28日まで上記就業環境を十分に改善することを怠り、もつて、上記義務に違反したものであるから、Y法人の上記義務違反という不作為について、上記安全配慮義務に違反した不法行為が成立するというべきである。

【解説】企業人事の実務上への参考

1 ハラスメントの不法行為該当性判断のポイント

本事案においては、Y法人大学の教授らによるXに対する任期に関する不当な取扱い及び不安定な地位の継続（以下「任期に関する不当な取扱い等」という。）並びに構造系からの排除がハラスメントに該当するかが問題となっている。本判決では、ハラスメントの具体的な種類への言及はないが、Y法人大学の教授らによるこれらの行為について、労働施策総合推進法（以下「パワハラ防止法」という。）30条の2第1項で定義されている、職場におけるパワーハラスメントに該当する可能性がある。

もっとも、パワーハラスメントに該当する場合でも、そのことから直ちに不法行為に該当するわけではないという点には留意が必要である。

職場におけるいじめ・嫌がらせ（ハラスメント）については、労働者の人格的利益または「働きやすい職場環境のなかで働く利益」を侵害する場合には、不法行為に基づく損害賠償請求の対象となる。

裁判例において不法行為該当性が認められるハラスメントの態様及び被侵害利益は多様であるが、暴力を含む悪質ないじめ・嫌がらせ行為が問題となった事案では、「いじめ」、「暴行」、「肉体的苦痛・精神的苦痛」、「人格権侵害」等により直截に不法行為が成立するとされ、職務上の優越性や社会的相当性等は問われない傾向にある（誠昇会北本共済病院事件・さいたま地判平16.9.24、ファーストリテイリングほか（ユニクロ店舗）事件・名古屋高判20.1.29、日本ファンド（パワハラ）事件・東京地判平22.7.27、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル（自然退職）事件・東京高判25.2.27、大島産業事件・福岡高判平31.3.26、キムラフーズ事件・福岡地判平31.4.15など）*。

一方で、暴力を伴わない侮辱、叱責、批判、暴言、罵倒、孤立等の言動が問題となった事案では、被侵害利益として、被害者の名誉感情、人間性・性格、自尊心、人格・尊厳、精神的苦痛・負荷、経済的不利益など多様な利益が挙げられつつ、補足的に職務上の優越性や社会的相当性への言及がなされる傾向にある（三菱電機コンシューマエレクトロニクス事件・広島高松江支判平21.5.22、甲府市・山梨県（市立小学校教諭）事件・甲府支判平30.11.13、国立大学法人筑波大学ほか事件・宇都宮地栃木支判平31.3.28、西条市事件・松山地判令2.6.3、国立大学法人徳島大学事件・高松高判令2.11.25、人材派遣業A社ほか事件・札幌地判令3.6.23、沖縄医療生活協同組合労働組合ほか事件・那覇地判令4.3.23など）。これらの事案では、違法性の判断において、利益侵害の存在とともに、それが職務上の優越性を利用して、業務の適正な範囲や社会的に許容される限度を超えて行われたものか否かが考慮される*。

*水町勇一郎著『詳解 労働法』第3版（東京大学出版会、2023）295-296参照。



2 本判決の意義及び実務上の留意点

本判決は、まずXに対する任期に関する不当な取扱い等について、Xが「本件同意書の返還を受けるまでの4年数カ月という長期間にわたり、自らの助教としての地位が5年の任期に限定されてるものであるかどうか明確でないという、不安定な状況に置かれた」ことを問題視し、これによりXは不利益を被ったとして当該行為がハラスメントに該当し、また社会的にも明らかに不相当なものであることから不法行為に該当するとした。4年数カ月という長期間にわたりハラスメント行為があったと認定している点に特徴がある。

なお、Xは、任期を5年間とすること等を内容とする本件同意書に署名・押印しているが、本判決によれば、署名・押印に至る経緯からすれば、その作成を事実上強要されたものと評価されており、ハラスメント該当性を否定する根拠とはされていない。この点、一般に労働者は使用者との関係で劣位な立場にあるため、仮に両者の間で何らかの合意があつたとしても、それが労働者の不利な内容のものであつた場合には、真摯な同意であるか否かが問題となり得る点に留意が必要である（山梨県民信用組合事件・最二小判平28.2.19参照）。

また、構造系からの排除については、他の教授らが指導担当教授というXにとって「極めて重要な事項」について、Xの意向を全く確認することなく変更した点を問題視した上で、このことがXに対して建築学専攻の構造系卒業論文発表会の開催に関する案内の配布を2年間受けなかったことにつながり、その結果Xは構造系から事実上排除され、構造系内で孤立したような就業環境に置かれたことがハラスメントに該当し、Xはいわば村八分の状態に置かれていたことから、社会的にも明らかに不相当であり、不法行為に該当するものとした。本判決は、指導担当教授の変更自体については、CとXとの折り合いが悪く、適切な指導関係を期待し難い状態にあったという、一定の合理的理由が認められることには言及しつつも、それでもなお、一方的な指導担当教授の変更はハラスメントに該当するとした点に特徴がある。かかる判断には、専攻分野や所属が重要な意味を持つ大学教授という職業の特殊性が背景にあるものと思われる。

さらに、本判決は、Y法人は、Xに対し、雇用契約に基づく安全配慮義務として、上記の任期に関する不当な取扱い等及び構造系からの排除によって生じたXの不安定で構造系内における孤立した就業環境を、速やかに改善すべき義務を負いながら、十分に改善することを怠り、もつて上記義務に違反したのとして不法行為に該当すると判示した。

企業は、労働者に対して労働契約上の付随義務として働きやすい良好な職場環境を維持する義務（職場環境配慮義務）や安全配慮義務を負うため、ハラスメントを放置するとこれらの義務に違反するとして本判決のように不法行為に基づく損害賠償請求が認められる可能性があるため、留意が必要である。