

事案の概要

1 本件事案

本件は、教育基本法及び学校教育法に従い学校教育を行うことを目的とする学校法人である被告(以下「Y」という。)との間で労働契約(以下「本件契約」という。)を締結し、Yが設置するA大学(以下「本件大学」という。)において心理学部教授として就労していた原告(以下「X」という。)が、①本件契約において、Xが週4コマ以上の授業を担当する旨の条項があるにもかかわらず、平成28年度秋学期以降、YがXに授業を担当させなかつたことが債務不履行に当たると主張し、Yに対し、慰謝料及び弁護士費用合計220万円及びこれに対する訴状送達日の翌日である平成30年10月6日から支払済みまで民法(平成29年法律第44号による改正前)所定の年5分の割合による遅延損害金の支払いを求めるとともに、②Xが、Yのハラスメント防止・対策専門部会(以下「本件部会」という。)に対し、YがXに授業を担当させなかつたこと、教授会においてXの発言を禁止するなど不当な取り扱いをしたこと及び本件大学のZ総長らのハラスメントによって多くの教職員が退職したことについて



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依頼退官。
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。

相談したにもかかわらず、長期間にわたり放置された後に審議不能であるとして何ら改善策を講じなかつたことが、本件契約上の安全配慮義務に違反し債務不履行に該当すると主張し、慰謝料及び弁護士費用の合計110万円ならびにこれに対する前同様の遅延損害金の支払いを求めた事案である。

2 本件訴訟に至る経緯

XとYとの間には、本件訴訟以前に以下のようないかく訴訟が係属していた。

(1)第一次訴訟(平成24年10月～平成27年1月)

YがXとの間の労働契約(当時は1年間の有期労働契約)を期間満了で雇止めしたことに対し、Xが地位確認及び未払給与等の支払を求める訴訟を提起。訴訟係属中に、Yが、Xによる本件大学の学生に対するハラスメントを理由に、Xを懲戒解雇としたため、Xは当該懲戒解雇の無効を理由とする地位確認請求も訴えに追加した。
→地裁、高裁ともに地位確認請求は認容(金銭請求は一部認容)。
Xは平成27年2月3日に本件大学に復職した。

(2)第二次訴訟(平成27年8月～平成28年3月)

Xが、Yに対し、週4コマの授業を行う雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める訴訟を提起。
→訴訟上の和解が成立(以下「本件和解」という)。
公刊物には、本件和解の詳細は掲載されていないが、本判決によれば、平成28年度雇用契約の内容について、本件契約(「出勤日は週2日、授業時間は週4コマ(1コマ90分授業)をそれぞれ下らないものとする。」との条項があるほか、担当コマ数が4コマに満たないこととなる場合には、内規により実質的に週4コマを確保する手立てがただし書として記載)のとおりとする旨が相互に確認されているとのこと。

紙幅の都合上、以下、本稿においては、Xの請求のうち②について論ずることとする。

3 Yにおけるハラスメント対応

(1) Yにおいては、本件大学の専任教員及び事務局職員等から組織される本件部会が、本件大学全学総務委員会に設置されている。本件部会は、その部会規程に基づき、ハラスメントの防止及び排除のための措置、対策等のほか、ハラスメントの苦情相談の受入れ及び対応並びにその事実確認に関する事項等を審議、実施すること等とされている。

(2) Xは、平成28年11月24日、本件部会に対し、⑦Yが、Xに対し、本件契約に反して平成28年秋学期以降の授業を全く担当させないこと、①Yが、Xに対し、平成27年2月3日以降、インターネット学内情報からの遮断や教授会等での発言禁止をはじめとする複数のパワーハラスメントを行ったこと、等についてメールにて申告した(以下「本件申告事項」という)。本件部会では、本件申告事項について、裁判中の案件であることを理由に対応を保留することとされたが、平成29年6月中旬頃に本件部会での審議が開始され、同年7月の定期会議において、本件申告事項については審議不能との結論に至った。もっとも、その旨は、平成30年3月16日、Xが所属する労働組合に対し、Yが通知することにより、Xの知るところとなった。

判決のポイント



1 裁判所は、Xの請求のうち②について、まず「労働契約における使用者は、労働者に対し、労務の提供に関して良好な環境の維持確保に配慮すべき義務を負い、ハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事案が発生した場合、事実関係を調査し、事案に誠実かつ適正に対処し、適切な時機に申告者に報告する義務を負っているというべきである。」と述べた上で、「本件部会が本件申告事項について審議不能との結論を出した平成29年7月6日から、…原告所属組合に対してその旨を回答した平成30年3月16日までに、8か月余りが経過しているところ、回答までにかかる期間を要したことについて、被告から合理的理由の主張立証はない。被告は、労働契約上の安全配慮義務及び信義則上、原告の申告に対する本件部会が出た結論の内容如何を問わず、これを遅延なく原告に告知する義務を負うものというべきであって、上記のような合理的理由のない回答遅延は債務不履行を構成すると認められる。」として、当該債務不履行によるXの精神的苦痛に対する慰謝料の額は5万円が相当であり、弁護士費用のうち1万円を上記債

務不履行と相当因果関係のある損害と認めた。

2 他方で、本件部会が本件申告事項について審議不能との結論を出したことについては、本件申告事項のうち、(a)復職後のパワーハラスメントをいう点は、そのほとんどが第二次訴訟において主張されており、これを受け、本件和解において、YがXに対して本件大学の教授と同等の職場環境を整備する旨の合意がなされているとの事実を認定した上で、かかる事実経過に鑑みると、本件部会が本件和解により解決済みと考えたことには合理性がある、(b)Xに授業を担当させなかったことをいう点は、XY間でこれまで訴訟が繰り返しなされていたことに照らすと、本件和解の履行に関する問題は、本件部会が取り扱う範疇を超えていると判断するのも無理からぬものがある、(c)その他の申告内容については、長期間にわたる抽象的な内容といわざるを得ず、審議不能と判断することもやむを得ない、として、安全配慮義務に反する債務不履行には当たらないと判断した。



【解説】企業人事の実務上の対応への参考

1 はじめに

企業には、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法が定める事業主の雇用管理上の措置義務の履行として、ハラスメントに関する相談窓口を設置し、相談に対応することが求められている。この点につき、これまでの裁判例上は、ハラスメント申告に対する対応の不十分さ(例:事実関係等の調査の不実施等)が問題となる事例¹が多かったといえるが、本判決は、事実調査の結果を通知するまでに時間を要したことについて、かかる回答

の遅延自体が債務不履行に該当すると判断した初めての事例であると思われる所以、参考として紹介するとともに、改めて相談窓口対応にかかる留意点について述べることとする。

2 ハラスメント相談窓口の状況

(1) 令和2年6月1日に改正労働施策総合推進法が施行され、企業にはいわゆるパワーハラスメントにかかる相談窓口を設置し、相談に対応する義務が課せられたが(同法30条の2第1項)。

1 ハラスメント被害の申告に対する対応を怠ったか否かが問題となった事例としては、本誌で紹介した、最判平成30年2月15日労判1181号5頁(本誌36号18頁)、東京地判平成31年4月19日労経速2394号3頁(本誌40号16頁)があるほか、A市職員(セクハラ損害賠償)事件・横浜地判平成16年7月8日労判880号123頁、仙台セクハラ(自動車販売会社)事件・仙台地判平成13年3月26日労判808号13頁、東レエンタープライズ事件・大阪高判平成25年12月20日労判1090号21頁などがある。

2 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号)・五(一)

3 相談窓口の設置と周知に関し、パワーハラスメントについては、従業員規模が①1000人以上では98.1%、②300~999人では93.3%、③100人~299人では80.0%、④99人以下では55.4%、セクハラについては、①は98.4%、②は93.9%、③は82.0%、④は57.8%、マタハラ及びケア

お、中小事業主についても、令和4年4月1日より義務化)、従前から、セクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法11条1項、マタニティハラスメント及びケアハラスメントについては育児・介護休業法25条1項により、前同様の相談窓口の設置及び相談対応にかかる義務が課せられていたことから、いわゆるパワーハラスメントにおいても、これらのハラスメントの相談について一元的に応じることのできる体制が望ましいとされている。

(2) 上記法令等を受け、実務上、各種ハラスメントについて一元的な相談窓口を設置している企業が多いといえる。令和2年度厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」(令和3年3月)によれば、相談窓口の設置と周知(以下「相談窓口の設置等」という。)については、従業員規模が大きいほど取組割合が高い³とされ、相談窓口の設置等を行っている企業のうち、相談窓口を「社内のみに設置」とする企業の割合は63.8%、「社内と社外の両方に設置」は33.3%、「社外のみに設置」は2.9%であり、従業員規模が大きいほど「社内と社外の両方に設置」の割合が大きいとのことである。なお、筆者の経験上は、外部相談窓口において相談を受け付けた場合にも、事実の調査等は原則として内部相談窓口の担当者が行う例が多いと思われる。

(3) 内部相談窓口の担当部署について、法令等による特段の規制はないが、従業員が抵抗感なく相談窓口を利用できるようにするという観点からは、独立性や中立性が保たれるような部署とするのが望ましいといえる。もっとも、企業規模から困難である場合は、人事関連部門(人事部や総務部等)が担当することでも差し支えない。厚生労働省が公表している「パワーハラスメント対策導入マニュアル(第4版)」では、内部相談窓口の設置例として、担当者として、①管理職や従業員、②人事労務担当部門、③コンプライアンス担当部門・監査部門・人権(啓発)部門・法務部門、④社内の診察機関・産業医・カウンセラー、⑤労働組

ハラについては、①は96.8%、②は91.4%、③は78.4%、④は55.3%、とされている。

4 同マニュアル34頁

5 本誌40号19頁

合が例示されている⁴。筆者の経験上は、コンプライアンス部門や総務部等が担当部署となっている例が多いように思われる。

3 相談担当部署における留意点

相談対応においては、事実の正確な把握が肝要であるため、⑦申告者を含めた関係者のヒアリングにおいては、時系列に従い、いわゆる「5W1H」を意識して聴取すること、①聴取時に、供述内容に対する評価(例:思い込みではないか、にわかに信じられない等)を述べないこと、②聴取内容を裏付ける資料(メールやSNSでのやりとりの履歴等)の提出を求める事、などが必要と考えられる⁵。また、上記⑦とも関連するが、相談担当部署が人事部等の場合、ヒアリング時に会社の立場の代弁者として接してしまう例(例:申告者の誤解を指摘し、正そうとする等)が見受けられるが、そのような対応は、申告者に相談担当部署の中立性等への疑念を生じさせる可能性が高いため、慎むべきである。人事部等が相談担当部署である場合は、事実調査の段階と事実調査の結果に基づき会社として対応する段階を区別することが重要である。

そして、本件のように、事実調査の結果の通知についても、合理的理由なく遅滞することのないよう留意する必要がある。また、本判決が、回答の遅延にかかる合理的理由の主張立証がない旨言及していることからすると、事実調査を進める中で、申告者を含めた関係者の協力が得られないなど進捗が遅れる事情が生じた場合には、そうした経過を記録化し、事実調査の遅れや結果通知に時間を要することについて証跡を残しておくことも必要である。

