

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39回

令和元年9月18日 東京地方裁判所判決

判例秘書L07430312

相当と判断された事例 試用期間満了により解雇したことが
取引先に対するパワーハラ等を理由に



事案の概要

1 本件は、圧縮空気を動力源としたポンプを開発・製造するメーカーであり、自動車整備工場や車両メーカー向けの製品開発・販売・メンテナンスを業とする株式会社であるY社に、平成29年9月16日に正社員として採用されたXが、同年11月30日付でY社から試用期間満了を理由に解雇（以下「本件解雇」という。）されたのは無効であると主張して、Y社に対し、雇用契約上の地位確認、本件解雇時からの未払賃金の支払及び不当解雇等による不法行為ないし債務不履行に基づく損害の賠償を求めた事案である。

2 Xは、Y社に採用される以前は、甲社（平成元年4月～同23年6月）、乙社（同24年2月～同28年7月）及び丙社（同28年10月～同29年3月）において、システムエンジニアとして勤務し、約27年間にわたり、業務システムの開発、プロジェクトマネジメント業務、運用保守業務等に従事してきたものであり、初級システムアドミニストレーター、ITILファンデーションの資格を有している。

Y社は、平成29年6月ころから、同社の経営基盤を支えてきた自動車関連の整備製品市場をめぐる状況の変化に伴い、社内業務システム・基幹システムの刷新を見据えて、情報処理技術者の資格、管理職の実務経験を有する、ITスキル及びプロジェクト経験のある人材を求め、求人活動をしていたが、同年9月ころ、上記職務経験及び資格を有するXを採用することとした。Xは、Y社の経営企画室のIT管理者（係長、資格等級としては、ミドルマネジメント〔中間管理職〕）として、社内情報システム管理者、ITインフラ運用・保守（社内ネットワーク、サーバ運用・監視・障害対応、バックアップなどデータ保全、ソフト・ハードベンダー対応）、社内ユーザーサポート・ヘルプデスク（PCセットアップや教育ソフトやPCの資産管理、ユーザ管理等）の業務に従事した。なお、入社後3カ月（～平成29年12月15日）の間は試用期間とされた。

3 本件の争点は、①本件解雇の有効性と②本件解雇の不法行為ないし債務不履行該当性であるが、①に関し、Y社は、Xが部下の従業員Aに対し、必要以上に威迫した行動をとる等のパワーハラスメントを行ったほか、Y社の取引先であるB社の担当

者であるCに対し、Y社からB社に対する発注データの一部が送信できないというトラブル（以下「本件トラブル」という。）に関する対応の中で、パワーハラスメントを行い、B社との間で關係修復が困難な状況を発現させたと主張した。

判決のポイント

1 試用期間の留保解約権の行使について

裁判所は、本件解雇を試用期間中に留保された解約権の行使と位置付けたうえで、一般論として、留保解約権に基づく解雇の場合、通常の解雇よりも広い範囲において解雇の事由が認められるとしつつも、その解約権留保の趣旨・目的に照らし、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として是認され得る場合に当該解約権の行使が認められるとした判例（最高裁昭和48年12月12日大法廷判決・民集27巻11号1536頁）を引用した。

2 Xの勤務状況に関する事実認定

（1）部下に対するパワーハラ

Xが、Y社が解雇事由として挙げる、部下に対するパワーハラの存否について、全面的に争い、これに沿う供述をするのに対し、Xからパワーハラを受けたとされる従業員Aは、Xの入社後約1カ月を経過した平成29年10月末頃から、めまいや動悸、難聴やふらつき、手の震え等の症状が頻繁に現れるようになり、Xの退職後である12月4日には「適応障害」と診断され、投薬治療を受ける状態となり、本件訴訟において証人として証言できる状態には回復していなかった。

そのため、裁判所は、Y社が主張する部下に対するパワーハラについては、その全てについて客観的かつ十分な裏付けがなされたということはできず、また、Aの症状が、Xの言動に起因するものであると認めるに足る証拠もあるとはいひ難いとして、この点に関するY社の主張を全面的には採用し難いとする一方、証拠上、XがAに対して詰問調で発言したことや、社外での打ち合わせに際し、十分な情報共有をしなかったこと、AがXの上司に当たる課長に対して、Xとの勤務を継続することが困難である旨を相談したこと等が認定できることに照らし、XとAとの間には業務遂行に当たり相当程度の軽躁ないし業務上の支障が客観的に生じており、その背景には、XのAに対する対応

にも一因があると窺われ、その限度において、Y社が主張するXの協調性のなさや部下等に対する勤務態度の問題が存在し、管理職たる適格性に疑問を生じさせる一事情として評価できるとした。

（2）取引先の担当者に対するパワーハラについて

本件トラブルをめぐるB社とのやりとりについては、B社の担当者であるCが、Y社の社内中継サーバ内のログの有無を確認しなければ、送信エラーの有無が判別できず、対象となるデータもターゲットフォルダに到達していないために、送信の事実を確認しようと説明し、原因究明に当たり、まずはY社の中継サーバ内のログ（FTPサーバでターゲットフォルダに到達したとの根拠となるログ）の有無を確認する必要があると再三説明しているのに対し、Xは、Y社内にはデータが残存していないことから、データが送信されたものと考え、現状ではB社において費用を掛けた改修をしないと直ちには対応できない提案をしたり、原因がB社側のシステムの異常である等と主張することを繰り返したため、事態が前進しない状態となり、B社側の担当者交代及び同社によるY社への抗議という事態に至ったとして、その原因がXの対応にあったと認定した。

3 本件解雇の有効性について

前記2から、Xには協調性に欠ける点や配慮を欠いた言動等により、Y社の関係者及び取引先等を困惑させ、軋轢を生じさせるなどの問題点があり、Y社の指導を要する状態であったところ、試用期間中にXの上司である課長や室長において、機会をとらえて相応の指導をしたもの、当該問題点に対するXの認識が不十分であるか、指導に従う姿勢に欠ける等の理由で、改善の見込みが乏しい状況であったことが認められる等として、本件解雇について相当性を欠くとは認められず、解雇は有効であると判断した。



[解説] 企業人事の実務上の対応への参考

1 はじめに

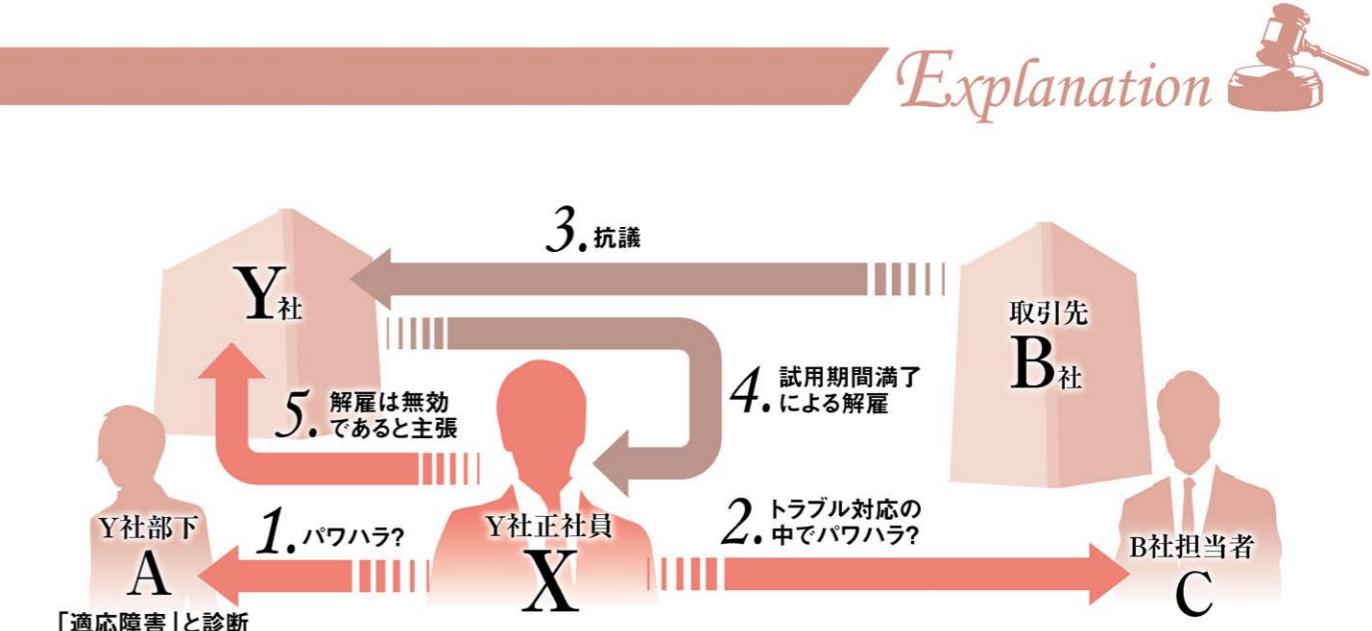
令和元年5月29日に成立した「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律等の一部を改正する法律」により、労働施策総合推進法(旧雇用対策法)が改正され、パワハラに対する事業主の措置義務を規定した条文(30条の2第1項、第2項)が新設されたほか、同法に基づくいわゆるパワハラ指針¹において、自社の労働者が自らの雇用する労働者以外の者(インターンシップを行っている社や就職活動の学生等の求職者等)に対し行ったパワハラについても、相談等適切な対応を行うよう努めることが望ましいとされたことは、本誌第40号において紹介したとおりである。また、セクハラについては、同じく改正された均等法において、事業主の努力義務として、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用契約上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合に、これに応じることが規定された(11条3項)。

このように、これまででは、ハラスメント事案というと、自社内での問題というイメージがあったが、実際には自社内に留まらない場合もみられる(右記2の裁判例等)ことが社会的にも認知され、上記のような法改正に至ったものと推察される。本件は、上記の法改正や指針等で示された雇用管理上の措置自体が問題となった事案ではなく、かかるハラスメントをした労働者の解雇に関する事案であるが、後述のとおり行為者の言動の立証に限界があったことが窺われ、ハラスメント事案が生じた際の証拠化という点を考えるに当たり、一事例として参考になると考え、紹介する次第である。

1 「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すべき措置についての指針」(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号)

2 他社の労働者に対するハラスメントについて

前述のとおり、他社の労働者に対するハラスメント事案自体は、法改正の前から発生しており、裁判例としては、人材派遣業者(以下「派遣元」という。)から労働者派遣契約に基づきE社に派遣された派遣労働者(Z)が、E社の親会社であるG社から出向していた労働者Jから、プライベートな事柄を度々質問される、トイレ、更衣室の前、自販機の前等で待ち伏せて、つきまとう、終業後に食事等にしつこく誘う等といったセクハラ被害を受けたことに関し、派遣労働者から被害申告を受けた派遣元(W社)の対応(同事案では「職場環境配慮義務違反」)の是非が問題となった事案(東レエンタープライズ事件・一審:京都地裁平成24年10月26日判決・労判1090号36頁、控訴審:大阪高裁平成25年12月20日判決・労判1090号21頁)がある。当該事案では、派遣労働者から被害申告を受けた派遣元の対応について、第一審は、「F(派遣元責任者)において、Z(派遣労働者)からの連絡を受けて、速やかに派遣先での指揮命令者であるHに善処の申し入れをし、その結果、間もなく加害者であるJを別の部署に配置転換するという効果的な方策の実現が図られた」として、派遣元の義務違反を否定したのに対し、控訴審は、第一審の認定した事実について、これを認めるに足る証拠がない(すなわち、上記事実はFの供述に基づき認定されたものであるが、Fが善処を申し入れたとする派遣先の担当者(H)の陳述書等にはその旨の記載がなく、当該申し入れをしたことに関するFの供述自体、申し入れの日付の根拠が曖昧であるほか、前後の具体的な経緯について記憶にない旨の証言を繰り返すなどしていることに照らし、信用できないと評価)として、これを認定せず、加害者に対する方策の実施は、むしろ、派遣労働者がG社の関連会社内で設置された人権推進委員会にした投書を契機とするものであったと認定して、派遣元の義務違反を認定した。このように、争点となる事実(上記裁判例でいえば、派遣労働者からの被害申告に対する派遣元の対応内容)に関する証拠評価により認定を異にするに至るということは、裁判实务において、特に珍しいことではない。



3 本判決について

ハラスメントの有無やハラスメントの対応についての事実認定をするに当たり、どのような証拠に基づいて事実認定をするか、また、そもそも当該事実認定にかかる証拠が信用性の高いものであるか、といった点に関する検討は避けては通れないものである。そして、前記2のとおり、かかる検討の結果、事実認定が変わり、判決の結論にも影響し得ることからすると、会社においては、ハラスメント事案の発生を認識した時から、どのような証跡を残しておくか、という点に留意する必要があるといえる。

本判決においても、会社が主張するXの言動の問題点(パワハラの有無)に関して、被害者である部下Aが、体調不良により証人として証言ができないという立証上の限界があったことが窺われるところ(19ページ〈判決のポイント〉2(1)、セクハラやパワハラといったハラスメントの被害者が、ハラスメントを受けた後に精神的な不調を訴えるということはままあるのであり、会社としては、後の訴訟において証人として証言を得ることが難しい場合があることも想定して、被害申告時点での証拠化(被害者作成の陳述書、事情聴取時の録音記録等)を検討することが有益である。また、他社の労働者に対するパワハラについては、本件では、Xと当該他社との間でやりとりされたメール等が証拠として提出されたようであるが、他社の労働者に直接事情を聴取するということは実現が難しいものであることから、メール等について収集しておくことは

もとより、メール等書面での抗議以外の場合(電話や口頭)には、速やかにその内容を記録しておく(電話聴取書や面談での抗議の場合の議事録等)ということも必要といえる。加えて、そうした他社からの抗議に対し、会社としてどのような調査をしてどのような事実を認定し、どう評価したのか、という点もまとめておく必要がある。



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。