

事案の概要

1 請求内容の概要

本件は歯科医師であるXが、自身が勤務する歯科医院（以下「本件歯科医院」という。）の前院長兼本件歯科医院を営する医療法人社団Y1の前理事長であるY2から妊娠等を理由とするハラスメントを受けたと主張して、Y1に対しては、医療法46条の6の4、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律78条に基づき、Y2に対しては民法709条に基づき損害賠償を求めるとともに、Y1がハラスメントの再発防止等の措置を講じていないことが安全配慮義務違反にあたり、令和4年5月14日以降の不就労はY1の責めに帰すべきものであるとして、Y1に対して未払賃金等の支払を求めた事案である。

2 事案の経緯

Xは、令和元年5月1日、Y1との間で労働契約を締結し、本件歯科医院で歯科医師として稼働していた。Xは、令和2年9月18日、妊娠したことをY2に対して報告するとともに、妊娠悪阻の

ため休職したい旨を申し出た。Xは、同月19日から同年10月31日まで休職した（ただし、同年9月30日は除く。）。Xは、同年11月1日から復職したが、神経性胃炎等により、令和3年1月22日から同年3月29日まで休職し、同月30日から産前休業に入った。Xは、同年5月14日に出産して産後休業に入り、同年7月10日から育児休業に入った。なお、Xは、Y2から、令和2年9月18日から令和3年1月19日にかけて、妊娠等を理由とするハラスメント（合計72件）を受けた旨主張している。

Xは、令和4年5月14日から労務提供の意思がある旨をY1に伝えたが、Y1に安全配慮義務違反があることを理由に、同日以降も労務を提供していない。

Y2は、令和5年5月1日、本件歯科医院の院長及びY1の理事長を辞任し、後任として、Y2の長女であるAが本件歯科医院の院長及びY1の理事長に就任した。

3 原審（東京地判令和5年3月15日、労働判例1303号53頁）の判断

原審は、Xが主張していたY2のハラスメント行為合計72件のうち、次の4件についてのみ不法行為の成立を認めた。ただし、逸失利益や慰謝料の請求については認めず、令和4年5月14日以降の賃金請求のみを認めた。

- ①令和2年11月30日、診療予定表に入力されていたXの診療予定時間を90分から120分に延ばした。
不法行為が成立する理由：カルテの記載や次回の診療内容

の予定のみからでは、直ちに、診療予定時間がどの程度かわかるものではないことからすれば、業務上の必要性があったとも認められない。

- ②令和2年12月4日、診療予定表に入力されていたXの診療予定時間を60分から90分に独断で延ばした。
不法行為が成立する理由：カルテの記載や次回の診療内容の予定のみからでは、直ちに、診療予定時間がどの程度かわかるものではないことからすれば、業務上の必要性があったとも認められない。

- ③令和2年12月5日、診療予定表に入力されていたXの診療予定時間を独断で延ばし、診療予約を入りにくくした。
不法行為が成立する理由：カルテの記載や次回の診療内容の予定のみからでは、直ちに、診療予定時間がどの程度かわかるものではないことからすれば、業務上の必要性があったとも認められない。

- ④令和2年12月14日、Xの診療予定枠にXが担当できない矯正の患者を入力した。
不法行為が成立する理由：歯科医師にどの患者を割り当てるかについては、原則として、使用者の裁量的判断に委ねられており、権利の濫用にあたらぬ限り不法行為は成立しないが、Xが本来担当していない矯正の患者を予約に入れる業務上の必要性があったとは認められないので、権利の濫用にあたる。

裁判所の判断

1 不法行為の成否について

本判決においては、原審で認められた4件の行為に不法行為が成立するという判断を維持した上で、以下の行為にも不法行為が成立するものと判断した。

Y2は、令和3年1月16日、従業員に対し、「もうさ、ここにいられないよね悪いけど」、「全然お金取らなかったりとか」、「で、治らない」、「でも再製になったら先生のところに行くから、悪いけど、請求されるよ」、「あんなの削れないって」、「みんなにさあ、みんなに攻撃してるじゃん」、「だってお父さんだって、向こうの親だって来

ないじゃん」、「いいんじゃない。向こうだって来たくないと思うよ」、「だいたい旦那帰ってくるのって話」、「報告しなくちゃいけないことを、やめろって、止められ、止める方がよっぽど罪になると思うんだけど」、「Bさんが報告して、なんで報告したんですかって言ったあんなの方が問題だって」、「それ言っちゃダメでしょ」、「もう懲戒だよ、その段階で」、「なんかさあ、家にお金がないんじゃない」、「育ちが悪いし、なんかお金があるような御大家のお嬢さんではない」、「なんかほんとうにさお金がない家だよ」、「なんかこの人貧しいのとか思っちゃった」などと述べた（以下「本件行為」という。）。



弁護士
中野 博和
（なかの ひろかず）
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

東京都出身。中央大学法学部法律学科卒業。
中央大学法科大学院修了。
東京弁護士会労働法制特別委員会委員。日本労働法学会会員。
主な著書として、『実務Q&Aシリーズ 退職・再雇用・定年延長』（労務行政研究所）、『判例解釈でひもとく働き方改革関連法と企業対応策』（清文社）、『労働契約法のしくみと企業対応Q&A』（ぎょうせい）、『新労働事件実務マニュアル（第6版）』（ぎょうせい）、『新・労働法実務相談（第3版）』（労務行政研究所）、『労災の法律相談（改訂版）』（青林書院）、のほか『労政時報』等の専門誌への寄稿多数。

本件行為について不法行為が成立すると判断した理由について、本判決では、「Y2 は、本件歯科医院の控室において歯科衛生士 2 名と休憩中に同人らと雑談を交わす中で、X のする診療内容や職場における同人の態度について言及するにとどまらず、歯科衛生士 2 名と一緒に、X の態度が懲戒に値するとか、子供を産んでも実家や義理の両親の協力は得られないのではないとか、暇だからパソコンに向かって何かを調べているのは、マタハラを理由に訴訟を提起しようとしているからではないとか、果ては、X の育ちが悪い、家にお金がないなどと、X を揶揄する会話に及んでいることが認められる。これらの会話は、元々 X が耳にすることを前提としたものではないが、院長（理事長）としての Y2 の地位・立場を考慮すると、他の従業員と一緒に前記のような X を揶揄する会話に興じることは、客観的にみて、それ自体が X の就業環境を害する行為に当たることは否定し難い。したがって、この点について不法行為の成立を認めるのが相当である。」とされている。なお、原審では、「主として、X にかかる個別具体的な事実を摘示し、これにより X の社会的評価を低下させるようなものであったとはいえない。また、X 不在の、控室内における会話を、X が秘密録音したことによって、X の知るところとなったにすぎないのであって、不法行為は成立しない。」として、不法行為の成立を否定していた。

また、本件行為については、X が、話者に対して同意の有無を確認せず、秘密裏に会話を録音したため、当該録音の証拠能力も問題となっていたところ、この点に関し、本判決では、「従業員の誰もが利用できる控室に秘密裏に録音機器を設置して他者の会話内容を録音する行為は、他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、職場内の秩序維持の観点からも相当な証拠収集方法であるとはいえないが、著しく反社会的な手段であるとまではいえないことから、違法収集証拠であることを理由に同証拠の排除を求める Y1 らの申立て自体は理由があるとはいえない。」と判断し、録音の証拠能力を肯定している。

2 損害について

本判決では、逸失利益については、これを認めなかった原審の判断を維持しつつも、精神的損害については、「違法性が認められる Y2 の言動のうち、特に本件行為は、Y2 が歯科衛生士 2 名と一緒に直接 X を揶揄する会話に及んでいると

いう意味で、上記不法行為による精神的な損害を考える上で最たるものと考えられるが、本来的には X 不在の状況で、かつ、同調する限られたメンバーの中で行われたものであることや、…… X 自身の態度や対応に起因する面もあるといった事情を総合考慮すると、上記各不法行為により X の被った精神的苦痛を慰謝するための慰謝料としては 20 万円を認めるのが相当である。」として、慰謝料 20 万円の限度で請求を認めた。また、弁護士費用については、「本件と相当因果関係のある弁護士費用相当額の損害としては 2 万円を認めるのが相当である。」として、2 万円の限度で請求を認めた。

3 賃金請求について

本判決では、Y2 は、令和 5 年 5 月 1 日に、Y1 の理事長を辞任し、同日、A が同理事長に就任したことにより、Y2 が X と院長（理事長）として接する場面は解消されるとともに、一連の経過も踏まえて A が院長（理事長）として措置を講じていくことになること、及び本件歯科医院自体は、元々女性が多い職場であり、X 妊娠当初の Y2 の対応等をみても、Y1 らにおいて必ずしも妊娠、出産等に係る女性労働者の母性の尊重及び均等取扱いの必要性についての無理解や妊娠、出産等を原因とするハラスメントの素地があったものとは考えにくく、最終的に X の就業環境の悪化に至る結果となったことについては、X 側の受け止めに起因するところもあることがうかがわれることなどから、「Y1 からは、現時点で特段の従業員に対する研修等の企画は提示されていないものの、上記対応により、一応の必要な安全配慮義務は果たされたものと認められるというべきである。したがって、令和 5 年 5 月分の賃金については、上記理事長の交代から相当期間が経過した 15 日までの分に限り理由があるものというべきである。」と判断した。



企業人事の実務上の対応への参考



1 事業主の措置義務及びマタニティハラスメントについて

事業主は、その雇用する女性労働者の妊娠、出産等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならず（雇用機会均等法 9 条 3 項）、また職場における妊娠、出産等（同法 11 条 1 項及び 2 項所定の事由）に関する言動により、雇用する女性労働者の就業環境が害されることのないよう、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずるべき義務を負う（雇用機会均等法 11 条の 3 第 1 項）。この雇用管理上必要な措置の具体的な内容について、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する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」（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号／最終改正令和 2 年 6 月 1 日、以下「マタハラ指針」という。）において、①職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに対する事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、④職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置などと定められている。

また、マタハラ指針では、マタニティハラスメントについて、①その雇用する女性労働者の労働基準法 65 条 1 項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの、②その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるものの 2 つの類型があるものと整理している（なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しないものとされている。）。

2 本判決の意義

本判決は、①本件行為について、X が耳にすることを前提としていないにもかかわらず、X の就業環境を害する行為であるとして不法行為の成立を認めたこと、②本件行為の存在についての証拠としての録音につき、証拠能力を認めたこと、及び③Y1 の理事長及び本件歯科医院の院長が Y2 から A に交代したことをもって一応の必要な安全配慮義務が果たされたものと認めたことについて意義がある。

まず、①については、Y1 の理事長兼本件歯科医院の院長という立場にある Y2 が、他の従業員と一緒に X を揶揄することで、客観的には X の就業環境を害することとなつたものである。このような考え方は、本件のように妊娠、出産等に関する場合だけではなく、パワーハラスメントなどについても妥当しうるものと考えられる。

次に、②については、本件における録音は、他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、相当な証拠収集方法であるとはいえないとしているにもかかわらず、著しく反社会的な手段により収集されたものではないことを理由として証拠能力を肯定していることからすると、単に、話者に確認をせずに秘密裏に録音をしたにとどまる場合には、基本的に証拠能力が認められるものと考えらるべきであろう。ただし、当然ながら、このような秘密録音については、話者のプライバシーを侵害するとして、不法行為が成立する可能性は十分に考えられる。

③については、特段の従業員に対する研修等の企画は提示されていないにもかかわらず、Y1 の安全配慮義務を果たしたことを認めており、これにより、Y1 の理事長及び本件歯科医院の院長が Y2 から A に交代した日以後の X の不就業については Y1 の責めに帰すべき事由がないことになり、同日以後の賃金請求は棄却されている。このことからすると、マタニティハラスメントに限らず、パワーハラスメントにおける場合も含めて、ハラスメント行為がなされた場合に速やかに行為者を配転させる等の対応をすることは、被害者の心身等の安全への配慮という観点はもちろん、賃金支払義務という観点からも、重要であるといえよう。