

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45回

PwCあらた有限責任監査法人事件
令和3年7月14日 東京高裁判決
労働判例1250号58頁

ストーカー行為を理由とする
諭旨免職処分を有効とした事例

事案の概要

1 事案の概要

控訴人兼被控訴人（一審被告）PwCあらた有限責任監査法人（以下、「Y法人」）は財務書類の監査・証明等を業とする監査法人である。被控訴人兼控訴人X（一審原告）は平成14年に大学を卒業した後、証券会社等での勤務を経て、平成22年11月にY法人との間で無期雇用契約を締結した。

平成29年12月、Xは同じ職場の女性（以下、「被害女性」）へのつきまとい行為（以下、「本件ストーカー行為」）を理由として警察から警告を受けた。これを受け、Y法人は、平成30年5月11日、Xを諭旨免職とする旨の懲戒処分（以下、「本件諭旨免職処分」）を行った。

同年7月1日、Y法人は平成30年度の人事評価を踏まえてXの職位・職階を降格させ（以下、「本件降格決定」）、平成31年2月27日には、本件ストーカー行為についての反省の欠如等を理由として、同月28日付でXを解雇する旨の意思表示（以下、「本件普通解雇」）を行った。

これを受けてXは、訴訟を提起し、本件諭旨免職処分の無効確認、本件降格決定、本件普通解雇は無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認、及び賃金及び賞与の支払い等を請求した。

本件の主な争点は、①本件諭旨免職処分の有効性、②本件降格決定の有効性、③本件普通解雇の有効性であると多岐にわたるが、本稿では、①の部分に限って取り上げる。



弁護士
松本 貴志
(まつもと たかし)
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。

東京弁護士会労働法制特別委員会委員。

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）、『テレワーク・フリーランスの労務・業績管理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(控訴審が認定した事実)

- (1) Y法人の就業規則においては、「ハラスメントにあたる言動により、法人秩序を乱し、またはそのおそれがあったとき」には、Y法人が当該職員を諭旨免職または懲戒解雇できること等が規定されていた。
- (2) Xは、被害女性に興味を抱き、平成29年9月頃から同年11月末までの約3か月間にかけて、職場で被害女性に視線を送ったり、被害女性の利用する座席のそばの座席を使用したり、被害女性が退社して駅に向かうとその後をつけたり、被害女性が駅に来るのを待ち伏せ、ホームで被害女性を見失うと、被害女性が利用する乗換駅に行って被害女性を探したりした(以下「本件ストーカー行為」という。)
- (3) 被害女性が警察に対して本件ストーカー行為について相談をしたことがきっかけとなり、Y法人は、警察から、本件ストーカー行為について調査したいとの連絡を受けた。Y法人は、同じ頃、被害女性からも、本件ストーカー行為について相談を受けた。当時、Xと被害女性は、職務上の関係はなかったものの、いずれもY法人の事務所が入居しているビルの12階で執務していたため、Y法人は、Xと被害女性が職場で接触することがないようにする目的で、直ちに、Xに対し、就業場所を同ビル15階のフリースペース(職場内の誰でも利用可能な執務スペース)に制限する旨の業務指示を行うとともに、女性との接触に気を付けるようにと指示をした。
- Y法人は、警察に協力し、平成29年11月から同年12月にかけて、被害女性及びXに対する事情聴取が行われた。その結果、Xが被害女性に対して本件ストーカー行為を行った事実を確認することができたことから、警視庁丸の内警察署長は、平成29年12月26日、Xに対し、ストーカー行為等の規制等に関する法律(以下「ストーカー行為規制法」という。)4条1項に基づき、被害女性に対するつきまとい等をしてはならない旨の警告を実施した。その後も、Y法人は、警察から、被害女性が安全な状態にあるかなどを確認するための照会を何度か受けた。
- (4) Xは、Y法人の担当者による事情聴取の際、本件ストーカー行為について反省の弁を述べるものの、被害女性が入院したりPTSDになったりしておらず、普通に出勤しているから問題はないのではないかなど、被害女性への配慮を欠く発言をしていた。

- (5) Y法人は、平成30年5月11日、Xに対し、本件ストーカー行為、具体的には、「2017年9月頃から、当法人職場内において、当法人別部署に所属する女性職員の近くの席に座るようになり、たびたび視線を送るほか、当該女性の帰宅時に後をつけたり、同じ電車に乗り込み追跡することを複数回行い、警察からストーカー行為等の規制等に関する法律に基づく警告がなされた行為」が就業規則123条20号及び24号に該当するとして、諭旨免職とする旨の懲戒処分(以下「本件諭旨免職処分」という。)を行った。

3 第一審の判断

Y法人は、第一審において、Xが職場内において被害女性の近くの席に座るようになり、被害女性に対してたびたび視線を送るなどの行為を行った旨主張したが、第一審は十分な証拠がないとして排斥した。

また、第一審は、被害女性の退社後のストーカー行為について、「平成29年9月頃から同年11月までの間、複数回にわたり、被害女性の帰宅時に後をつけ、同じ電車に乗り込み追跡するといった」行為を認定した一方、本件ストーカー行為は少なくとも4回に及び、そのうち1回はXが被害女性と同じ駅で電車を降りて被害女性を尾行したというY法人の主張は排斥した。

さらに、第一審は、Xには、本件警告を受けた後も被害女性に対するストーカー行為を継続していたといった事情や、他の女性職員に対してストーカー行為に及ぶ具体的危険性があったといった事情までは認められなかった。

第一審は、以上に加え、Xに懲戒処分歴がなく、管理職の地位にある者でもないことを指摘した上で、「Xが……真に反省していたかが疑わしい点を勘案したとしても、……本件諭旨解雇処分は、重きに失するものであった」として、本件諭旨免職処分は、社会通念上の相当性を欠き、権利の濫用として無効であるとした。

裁判所の判断



1 裁判所は、以下のとおり判示して、原審の判決を取り消し、本件諭旨免職処分の有効性を認めた。

2 「本件ストーカー行為が被害女性の意に反する言動であって、ハラスメント行為に該当することは明らかというべきであるが、Y法人においても、警察の捜査官がXに対して事情聴取を行うのに応対し、またY法人もその担当者によってXに対して事情聴取を行う必要に迫られたほか、……その後も、被害女性の身の安全等に関する警察からの照会に応ずるなどの対応を余儀なくさせられたのであるから、……本件ストーカー行為及びそれにより生じた事情は、就業規則123条20号の『ハラスメントにあたる言動により、法人秩序を乱し、またはそのおそれがあったとき』に該当するものと認められる。」

3 「そこで、本件ストーカー行為の悪質性等について検討するに、被害女性にとっては、面識がなく部署も異なる者からしばしば視線を送られること自体、相応の不安感等を抱くことが当然というべきものであったと認められるが、Xは、それにとどまらず、Y法人では座席が固定されていないことから、被害女性のそばの座席をあえて使用して、勤務時間中、被害女性に接近し続け、これにより、被害女性は、同僚にXの行動について相談したり、Xの所属等を調べたりしているのであって、これらのことからもうかがわれるとおり、相応に強い不安感ないし恐怖感を抱いたものと認められる。それにもかかわらず、Xは、更に、勤務を終えて退社した被害女性につきまとったものであって、被害女性が利用する乗換駅まで把握していたことからすると、つきまといも複数回にわたり相当程度に広い範囲において行っていたものと推認するのが相当というべきである。」

4 「このようなXによる本件ストーカー行為に対して、被害女性は夫との間で一時は転職や転居を検討し、また、現在においても、本件ストーカー行為を思い出すと辛くなり、夜間一人では歩かない

ようにしているものであって、被害女性が受けた精神的苦痛は看過できるものではない。」「他方、Xは、Yの担当者による事情聴取の際、本件ストーカー行為について反省の弁を述べるものの、被害女性が入院したりPTSDになったりしておらず、普通に出勤しているから問題はないのではないかなど、被害女性への配慮を欠く発言をしていたのであって、被害女性が受けた精神的苦痛を十分に理解し、本件ストーカー行為について真摯に反省していたとはいえない状況にあった……これらによれば、Xについては、Y法人において、本件諭旨免職処分をした当時に、なお被害女性に対してストーカー行為に及ぶ現実的な危険性があるものと判断したとしても、そのことには相当の根拠があったと認めるのが相当である。」

5 「以上を踏まえて、本件諭旨免職処分の有効性について検討する」と、「Y法人においては、就業規則123条20号において、『ハラスメントにあたる言動により、法人秩序を乱し、またはそのおそれがあったとき』に該当する場合には、諭旨免職又は懲戒解雇の処分とする旨を定めているところ、これは、Y法人が、財務書類の監査又は証明等を目的及び業務とする監査法人であって、……関連会社と連携し、広範囲な分野にわたって上記の監査等の業務に携わっていることから、法令等に明確に違反するものではない場合であっても、ハラスメントに当たる言動などがあった場合には、厳正な姿勢で臨み、もって高い水準の企業秩序や職場規律を維持する必要があることから設けられたものと推認され、Y法人の業態に照らせば、就業規則における上記の定めは相応に合理的なものと認められる。」

6 「Xによる本件ストーカー行為は、……その内容も相当程度に悪質であって看過できないものであったことに鑑みれば、Xが本件ストーカー行為が発覚するまでに懲戒処分を受けたことがなく、管理職の地位にある者でもないなどを考慮しても……客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない。」

【解説】 本判決の特徴と実務上の留意点

Explanation



1 本判決の特徴

本判決は、ストーカー行為に関する事実認定において第一審を覆した。すなわち、第一審は、Xが職場内で被害女性の近くの席に座るようになり、被害女性に対してたびたび視線を送るなどの行為を行ったという事実については、証拠が十分でないとして認定しなかったのに対し、本判決は、そのような事実を認定している。また、本件ストーカー行為の態様について、第一審が「複数回にわたり、被害女性の帰宅時に後をつけ、同じ電車に乗り込み追跡するといった」行為であるとして、態様、回数等を具体的に特定するのに十分な証拠がないとしたのに対し、本判決は、「職場で被害女性に視線を送ったり、被害女性の利用する座席のそばの座席を利用したり、被害女性が退社して駅に向かうとその後をつけたり、被害女性が駅に来るのを待ち伏せ、ホームで被害女性を見失うと、被害女性を利用する乗換駅に行って被害女性を探したりした」と具体的に行為を特定している。

このように、第一審と本判決とは、ストーカー行為に関する事実認定で大きく異なっており、これが判断を分ける重要な要素となったことには疑いがない。

また、本判決は、上記のように本件ストーカー行為を特定するとともに、Xの行為を契機として、Y法人が警察への対応に迫られ、またY法人自身も事情聴取の必要に迫られてたこと、本件ストーカー行為によって、被害女性は転職や転居を検討する等の精神的苦痛を被っていること、Xが控訴審において本件ストーカー行為の存在を否定し、被害女性を攻撃する態度を見せており、更なるストーカー行為が再発される危険性があること等も指摘した上で、本件ストーカー行為の悪質性について「相当程度に悪質であって、看過できるものではなかった」と評価し、本件諭旨免職処分は懲戒権の濫用にあらず有効であるとした。

2 実務上の留意点

本件においては、Xが被害女性を社外においてストーカーする模様が被害女性の夫が動画で撮影し、翌日、被害女性と夫は、警察署にストーカー行為による被害について相談するなどして、本件ストーカー行為を立証している。

もっとも、事実認定に関する本判決と第一審の判断が分かれたように、特に社外でのストーカー行為を立証することは容易ではない。

一方で、企業においては、職場内外でのストーカー行為について、適切に行為を認定し、適切に対処していくことが求められる。

京都市（北部クリーンセンター）事件（大阪高判平22.8.26判決労判1016号18頁）は、セクハラ行為等を理由とする懲戒免職処分について、「本件が懲戒免職処分という重い処分が問題となっていることからすると、特段の事情のない限り、処分の理由となる事実を具体的に告げ、これに対する弁明の機会を与えることが必要であると解されるが、処分の理由となる事実が具体的に特定されていないから、これに対する防御の機会が与えられたことにはならないから、これを処分理由とすることは許されない」とした上で、本件では、弁明の機会の際にセクハラ行為の時期や対象、発言内容などを具体的に告げていないため、セクハラ行為を本件懲戒免職処分の理由とすることは許されないとした。

したがって、企業においては、加害者への適正な手続きの下での懲戒処分を行う前提として、セクハラ行為の時期、対象、発言内容等を特定する必要がある。

もっとも、本判決のように特に社外におけるストーカー行為についての客観的な証拠があることは多くなく、客観的証拠が乏しい場合には、被害者の証言によって特定する必要がある。被害者は、報復を恐れて加害者や加害行為の特定を躊躇する場合も想定されることから、企業においては、被害者へのヒアリング等の際に、配置転換や加害者の解雇等の加害者からの切り離し措置を講じる可能性を示したり、被害者と同性の社員を聴取者とするなどの工夫をすることが求められる。

近時において、ハラスメント問題に対する社会的非難は一層高まっている。企業はハラスメント問題への対処を誤ると、被害者への二次被害が生じ、周囲の労働者の業務意欲にも悪影響があるだけでなく、ハラスメントが公になることにより、レピュテーションも大きく毀損される可能性がある。

したがって、企業においては、ハラスメント相談窓口の設置や同窓口の体制の見直し、また被害者へのヒアリングの際に上記に述べたような工夫を凝らすなど、ハラスメント問題に適切に対処する体制を整えることが重要である。