

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59回

あさがおねと事件

令和6年8月23日 大阪地裁判決

労働判例ジャーナル153号10頁

部下である女性従業員に対する
セクハラスメントを理由とした
普通解雇が無効であると判断された事例

事案の概要

1 請求内容の概要

本件は、児童発達支援等の事業を目的とする株式会社である被告（以下「Y社」という。）との間で雇用契約を締結し、勤務していた原告（以下「X」という。）が、令和5年2月25日に普通解雇されたところ、XがY社による解雇が無効であると主張して、Y社に対し、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とともに、上記雇用契約に基づき、令和5年3月から本判決確定の日まで、毎月末日限り、賃金月額24万3940円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで民法所定の年3%の割合による遅延損害金の支払を求めた事案である。



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。

2 事案の経緯

Y社は、既存の6つの事務所のほかに、令和4年1月以降、大阪府門真市所在の事務所（以下「本件事務所」という。）を設けている。

Xは、総務部長として、総務及び事務全般を担当し、本件事務所設置後は同所で勤務していた。

Aは、令和4年11月1日、Y社との間で雇用契約を締結し、本件事務所で事務職に従事しており、Xは、Aの上司であった。なお、Aは、婚姻しており、夫と子2人と同居していた。

Xは、令和4年11月15日の朝、事務を担当していたパート従業員であるBからXのパワハラを理由として退職する旨のLINEによるメッセージを受信し、ショックを受けた。Xは、出勤したAが本件事務所の事務室（Aの机は同室外にある。）内に入室し、用事を済ませて退出しようとした際、同人の右後方から、同人の両肩に自身の手を置き（なお、左手については左手首が肩の上に位置し、手の平が鎖骨付近にまで及んだ。）、「俺、もうあかんわ。」などと言いながら、右手の上に額を乗せて3秒～5秒程度その状態を続けた。

令和4年12月13日午前11時30分頃から午後0時30分頃ま

での間、AがXに対して子らに武道を習わせたいという趣旨の話をしたことをきっかけとして、XがAに対し、合気道を紹介し、合気道の技を説明するために、動画を見せたり、Aを相手に技の実演をしたりした。その際、Xは、Aの手を取ったり、同人の肩に手を触れたりした。

Y社は、令和5年2月24日、Xに対し、XのAに対するセクシュアルハラスメントが普通解雇事由に該当するとして、Xを同月25日に解雇する旨の意思表示をした（以下「本件解雇」という。）。

なお、Y社の就業規則には、服務心得について次のとおり定められていた

25条（服務心得）
社員は服務にあたって、以下の事項を守らなければならない。
〔1〕～〔12〕省略
〔13〕社員は性的な言動により他の社員に苦痛を与えること、また他の社員に不利益を与えたり、就業環境を害してはならない。
〔14〕性的な言動により就業環境を害してはならない。
〔15〕～〔18〕省略

裁判所の判断

裁判所は、本件解雇の有効性及び本件解雇後の賃金請求の可否について、以下のとおり判示し、本件解雇が無効であることから、XのY社に対する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請求及び本件解雇後の賃金請求をいずれも認容した。

1 本件解雇の有効性について

Xは、入社後2週間程度の部下の女性従業員であるAに対し、背後から同人の両肩付近に自身の両手を置き、右手の上に額を乗せた状態を3秒～5秒程度継続するという身体的接触を伴う行為をしたものであるところ、同行為は、就業規則25条が禁止する性的な言動により他の社員に苦痛を与え、就業環境を害する行為（同条〔13〕、〔14〕）に該当するものである。また、Xは、Aに対し、合気道の実演の相手を

させ、同人の手を取ったり、同人の肩に手を触れたりしたものであるところ、同行為も、正当な理由なく女性従業員に身体的接触を伴う行為の相手をさせるものであり、就業規則25条が禁止する性的な言動により他の社員に苦痛を与え、就業環境を害する行為（同条〔13〕、〔14〕）に該当するものである。Xの上記各行為は、その内容及びXがY社のセクハラ相談窓口の担当者であったことに照らせば、職場環境を害する明らかに不適切な行為であったというべきである。

なお、XのAに対する上記各行為の際、AがXに対して不快感や拒絶の意思を明らかに示したことはうかがわれない。また、上記各行為の前後を通じて、XとAは、LINEによるメッセージのやり取りをしており、その内容は両者の関係が良好であることをうかがわせるものである。しかし、AはY社に入社して間もない時期であり、Xが上司で



あったこと、Aは婚姻しており夫と子2人と同居していたことなどに照らせば、これらの事情をもって、Xの上記各行為を正当化することはできないし、Aが上記各行為に真摯に同意していたともいえない。

Xは、令和5年1月31日の事情聴取の際、Aに対する身体的接触があったことを認め、反省の態度を示していること、過去にY社から懲戒処分を受けたり、女性に対する身体接触について指導を受けたりしたことはうかがわれないこと、XのAに対する上記各行為（特に令和4年11月15日の行為）は、決して軽視できるものではないものの、重大なものであるとまではいえないことなどの事情を総合すると、本件解雇について、客観的に合理的な理由が認められ、社会通念上相当として是認できる場合に当たるとまでは認められない。

よって、本件解雇は無効である。

なお、Y社は、XをAが勤務する本件事務所で勤務させることはできないことなどから、解雇を回避することはできない旨主張する。しかし、Xの業務の内容に照らせば、書類の作成等在宅で行うことができる業務が相当程度含まれていること、本件事務所以外の各施設

を訪問する必要がある業務については各施設を訪問すれば足りること、Aは週20時間以内で勤務しており、本件事務所にいない時間が相当程度あるから、スケジュール調整をすれば、Xが一定の時間本件事務所で勤務することも可能であること、Y社において事務を担当する従業員は、原則として、X及びY社代表者に加え、パートの従業員2名であるから、Xのパート従業員に対する指示や依頼等は、A以外の従業員やY社代表者に対して行うことが可能であることなどの事情を考慮すれば、解雇を回避することができないとまではいえない。

よって、Y社の上記主張は採用できない。

2 本件解雇後の賃金請求の当否について

Xは、本件解雇後、Y社から無効な解雇に基づいて就労を拒否されていたことになり、債権者である使用者の責めに帰すべき事由によって就労不能であったといえるため、民法536条2項本文によって反対債権である賃金債権を失わない。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考

1 セクシュアルハラスメントとは

セクシュアルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることをいうものと考えられている（男女雇用機会均等法11条1項）。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれると考えられている。

さらに、セクシュアルハラスメントには、対価型セクシュアルハラスメントと環境型セクシュアルハラスメントの2種類があると考えられている（厚生労働省「事業主が職場における性的な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」（以下「セクハラ指針」という。）2(1)）。

対価型セクシュアルハラスメントは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるものをいい、例えば、①事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること、②出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること、及び③営業所内において事

業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格することなどが挙げられる（セクハラ指針2(5)）。

環境型セクシュアルハラスメントの職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が害されるものをいい、例えば、①事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること、②同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事手がつかないこと、③労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないことが挙げられる（セクハラ指針2(6)）。

本件におけるXのAに対する行為は、環境型セクシュアルハラスメントに該当するものであるといえる。

2 本判決の意義

本判決は、①XがAに対して背後から同人の両肩付近に自身の両手を置き、右手の上に額を乗せた状態を3秒～5秒程度継続した行為及び合気道の実演の相手をさせ、同人の手を取ったり、同人の肩に手を触れたりした行為（以下、これらを合わせて「本件行為」とい

う。）について、性的な言動により他の社員に苦痛を与え、就業環境を害する行為に該当するものであると認定しつつも、これらの行為が重大なものであるとまではいえないことを理由として、解雇の無効を認めた点、及び②Aが不快感や拒絶の意思を明らかに示したことはうかがわれないことをもって、本件行為を正当化することはできないとした点に特徴がある。

まず、①について、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となる（労働契約法16条）。

解雇に客観的に合理的理由があるか否かについては、(i)労働者の解雇事由が重大で労働契約の履行に支障を生じさせ、又は反復・継続的では正の余地に乏しいこと、(ii)使用者が事前の注意・警告・指導等によって是正に努めていること、及び(iii)使用者が職種転換、配転、出向、休職、懲戒処分等の経度の措置によって解雇回避の努力をしていること、という最後の手段の原則、並びに(iv)労働者の能力・適性、職務内容、企業規模その他の事情を勘案して、使用者に解雇回避措置を期待することが客観的に見て困難な場合は、解雇は正当とされ得る、という期待可能性の原則の観点から重要である（土田道夫「労働契約法〔第3版〕」（有斐閣、2024年）860頁以下）。

本件行為のような職場規律に違反する行為についても、上記最後の手段の原則が適用されるが、職場規律違反は企業秩序や使用者に与える損害が明白であるため、仮に1回限りの行為であっても、その重大性によっては解雇が有効となり得ると解されている（土田道夫「労働契約法〔第3版〕」（有斐閣、2024年）876頁）。

確かに、本件行為は、Aの身体への接触を伴う行為であり、単なる性的な発言などと比較すれば軽度とはいえない。

しかしながら、胸や臀部などに触れるものではないため、セクシュアルハラスメントとして、重大なものとまではいえない。

なお、本件では本件行為に対して懲戒処分を行っていないが、どの程度の懲戒処分を科すのが相当であるかという観点も、行為の重大性を検討する上では重要である。懲戒解雇ではなく、普通解雇にとどまるといっても、重い懲戒処分を科すことができないにもかかわらず、普通解雇とすることは難しいと思われるためである。

使用者が懲戒処分を科す際の量刑に関する重要な資料として、国家公務員に対する懲戒処分に関して人事院が定めた「懲戒処分の指針」がある（ただし、国家公務員は民間と比較して、法令等の遵守が強く求められる傾向にあるため、「懲戒処分の指針」が、民間企業における懲戒処分の量刑として必ずしも妥当するものではないことには注意を要する。）。「懲戒処分の指針」では、セクシュアルハラスメントについて、「不同意わいせつ、上司等の影響力利用による性的関

係・わいせつな行為」の場合や、「意に反することを認識した上でのわいせつな言辞等の性的な言動」の「執拗な繰り返しにより強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた」場合については、停職又は免職となっている。他方で、「意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動の繰り返し」の場合には、減給又は停職、「意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動」の場合には、戒告又は減給にとどまっている。

本件行為は、2回にわたってセクシュアルハラスメントを行ったものであるが、これが、仮に「意に反することを認識の上でのわいせつな言辞等の性的な言動の繰り返し」の場合に該当するとしても、減給又は停職にとどまる。とはいえ、本件行為が2回にすぎないことや本件行為の態様などからすると、停職とすることは難しいであろうと考えられる。

上記のとおり、法令等の遵守が強く求められる傾向にある国家公務員の基準である「懲戒処分の指針」に即しても、本件行為について重い懲戒処分を科すことができないことからすると、本件行為はやはり重大とはいえない。

そのため、労働者の解雇事由が重大で労働契約の履行に支障を生じさせ、又は反復・継続的では正の余地に乏しいとまではいえないであろう。

したがって、最後の手段の原則という観点からは普通解雇とすることはできない。

なお、XをAが勤務する本件事務所で勤務させることはできないことなどから、解雇を回避することはできない旨のY社の主張に対して、裁判所は、解雇を回避することができないとまではいえないと判断しているが、これは、期待可能性の原則の観点からの検討といえよう。

次に、②については、Aが不快感や拒絶の意思を明らかに示したことはうかがわれないことをもって、本件行為を正当化することはできないとしたものであるところ、裁判例では、加害者側からは、被害者が拒絶の意思を示していなかったのであるから少なくとも黙示的な同意がある旨主張されることがよくある。

しかしながら、例えば、横浜セクシュアルハラスメント事件（東京高判平成9年11月20日判タ1011号195頁）では、「職場における性的自由の侵害行為の場合には、職場での上下関係による抑圧や同僚との友好的関係を保つための抑圧が働き、これが、被害者が必ずしも身体的抵抗という手段をとらない要因として働くことが認められる」などと判示している。

そのため、被害者が拒絶の意思を示さなかったり、あるいは加害者に対して迎合的な言動を行っていたりしたとしても、必ずしも黙示の同意があったとは認められないことには注意が必要である。