

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觸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す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



Explanation

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が手につかないこと、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マ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・継続的で是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が重要である(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の身体への接觸を伴う行為であり、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えども、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マントについて、「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」場合には、減給又は停職、「意に反することを認識の上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。とはいっても、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。

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・継続的で是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、解雇回避することは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いかったのであるから少なくとも黙示的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、必ずしも黙示的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。