



Vol.86

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★セクハラ最高裁判決

1 最高裁判決の背景及び今後の実務に与える影響

本号では、セクハラに関する最高裁判決（平成27年2月26日

http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/883/084883_hanrei.pdf）を御紹介致します。

上司2名の部下（問題になっているのは2名）に対する約1年にわたるセクハラ発言を理由に、会社が懲戒処分（出勤停止処分）及び人事上の降格処分を行いました。

上司2名はいずれの処分も重すぎるとして処分の無効を求め訴訟を提起しました。

二審は、会社が上司2名に事前の警告等を行なっていなかったにもかかわらず、いきなり出勤停止処分、降格処分を行うことは行き過ぎであり権利濫用に当たるとして、処分は無効であると判断していました。

最高裁は、会社が事前に警告等を行なっていなかったとしても会社が毎年セクハラ予防教育を行っていたこと、管理職としてセクハラ発言をしてはならないことは当然認識すべきことであることから、いずれの処分も行き過ぎではなく権利濫用に当たらず適法であると判断しました。

本件のセクハラ発言内容はひどいものが多く（あまりにも下品なので本紙面に転記することを止めました）、最高裁の判断は当然妥当だと思いますが、私はそもそもセクハラを理由とする懲戒処分の有効性を最高裁が判断したことに驚きました。

最高裁の上告理由は原則として憲法違反、判例違反を理由とするものに限られ、セクハラにもとづく懲戒処分の有効性を判断することは極めて例外的といえます。

広島マタハラ最高裁判決も同じですが、女性の就労環境整備を求める政府の方針と無関係とは思えません。今回の判決には、最高裁からの今後のセクハラ事案に関するメッセージが含まれていると思います。

今後実務に与える影響を紙面の都合から簡潔に指摘したいと思います。

- (1) 被害者からの被害申告が無かったことはセクハラの成否、懲戒処分の量刑に影響を与えない
- (2) 事案によっては警告無しの重い处罚を認めて構わない
- (3) 長期の出勤停止処分（本件では出勤停止期間は30日、10日）、降格による大幅な減給（管理職手当等がつかなくなり一ヶ月当たり6～9万円の減額）を有効としていること

最高裁は、セクハラ案件については、これまでの常識にとらわれず厳しい態度で臨むことを企業及び下級裁判所に求めていると考えることができます。

2 なぜ対象者は非正規雇用社員が多いのか？

セクハラに関する裁判例や相談事例を通して痛感することですが、セクハラの被害者は非正規雇用社員が圧倒的に多いです。本件も被害者は派遣社員と法人の業務を受託している業務受託会社の従業員であり、正社員より地位の不安定な立場にありました。

加害者は意識していないのかもしれません、立場の弱い従業員を無意識に攻撃しているわけです。毎回、相談を受ける度に人間の嫌な面を見せつけられます。

数は少ないものの、女性の上司が部下の男性社員にセクハラする事例もあります。背景は男性女性変わりません。

被害者の保護も当然重要ですが、弱い従業員をいじめる人間を放置すると会社の秩序が乱れ（会社が腐っていくようなイメージです）、優秀な従業員が会社を去ることもあり得ます。会社の経営上も解決すべき重要な問題です。

3 なぜセクハラ防止教育をしてもセクハラが起きてしまうのか？

最高裁判決の中に

「被上告人X2は、セクハラに関する研修を受けた後、「あんなん言ってたら女の子としゃべられへんよなあ。」、「あんなん言われる奴は女の子に嫌われているんだ。」という趣旨の発言をした。」
というセクハラ発言の認定部分があります。

この発言こそまさにセクハラ防止教育（パワハラ防止教育も同様です）の難しさを象徴しています。

要するに①「あんなん言ってたら女の子としゃべられへんよなあ。」という発言は、女性とコミュニケーションを取るには多少のセクハラ発言が必要であるとの

考えをもとにするものです。また、②「あんなん言われる奴は女の子に嫌われているんだ。」という発言は、セクハラ発言をしても、発言者と女性との関係が良好であれば、セクハラ発言は許されるとの考えをもとにするものです。

この2つの思い込みを変えない限り、頭では分かっていても、「自分は関係がない」「セクハラはコミュニケーションには必要である」との考えは変わりませんので、いくらセクハラ講習を行なってもあまり意味がないのではないかと思っています。

私が知る限り、多くの女性は①セクハラ発言をしないとコミュニケーションが取れない上司を軽蔑し、②上司だからということで仕方なくセクハラ発言に付き合っている（愛想笑いを浮かべている）だけです。セクハラ発言は職場秩序を乱すだけではなく、従業員の支持を得られにくくなるため、上司にとってもメリットはありません。

最高裁判決の中でも「職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが少なくない」と判断しております。

「自分は関係がない」「セクハラはコミュニケーションには必要である」と思い込んでいる方にどうセクハラ防止教育を進めていくかとても難しい問題です。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982