



Vol.90

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★セクハラ・パワハラの認定・判断の参考になる裁判例

今月のニュースレターは、セクハラ・パワハラが問題となった裁判例（長崎地裁令和3年8月25日判決）をとりあげました。セクハラ・パワハラについては、事実認定とセクハラ・パワハラに当たるか否かの判断に悩まれている担当者の方が多いと思います。本判決はこの点参考になるのではないかと思い、とりあげてみました。また、本件判決は使用者の職場環境配慮義務違反についてもとりあげています。直接の行為者について一部違法としたものの、使用者の職場環境配慮義務違反については否定しました。この点も簡単に触れたいと思います。

1 本件の事案

本件は、被告 Y2 県の非常勤職員（平成 30 年 4 月 1 日任用、歯科衛生士、女性）として任用された原告 X が、配属先の直属の課長補佐（歯科医師、男性）である Y1 から、セクハラ及びパワハラを受け、適応障害を発症して労務提供が不能になったなどと主張して、被告らに対し、損害賠償等を請求した事案です。なお、本件では X、Y1 とともに国保・健康増進課に所属し、行政の業務（口腔保健支援センターに関する業務）を行っており、Y1 は X を指導する立場にありました。

2 当事者の主張及び裁判所の判断

原告が主張したセクハラ・パワハラは多岐に渡りますが、本稿では以下の点を取りあげました。

(1) セクハラについて

原告の主張	被告らの主張
連日、勤務時間中、Y1 は必要もないのに隣に座る X に対し、体を至近距離まで近接させた。 Y1 はマウスを操作している X の右手を握り、1 回は Y1 の右腕が X の胸に一瞬あたった。 平成 30 年 5 月後半には、X が座席の境界線上の床にバッグを置いていたが、Y1 は境界を乗り越えて体を近づけようとした。	X への指導の際に身体が接近することはあり、X のパソコン操作の際に Y1 の手が X の手に当たり、腕が胸に触れた可能性は否定できないが、意図的に接触したことはない。 X 主張の位置にバッグを置くことは、Y1 の脇机を開ける際に支障になり、あり得ない。

【裁判所の判断】

・供述の変遷＝X は当初 Y1 がバッグをどけて近づいたとしていたのをどけていなかったと訂正し、また Y1 の腕が胸に当たるのが何度かあったとしていたが、その後 1 回一瞬あたったと訂正しており、過大に被害を訴えていたことが認められ、変遷がない部分についても、慎重に検討することを要する。

・前後の事実経過との整合性＝X は、平成 30 年 4 月第 2 週に A 総括から Y1 との距離が近いように思えるとの話を聞くまでは、Y1 との距離感について特に意識していなかった。平成 30 年 4 月下旬頃には Y1 と X の関係が悪化し、Y1 も 5 月 19 日に精神科を受診し神経症と診断される状態にあり、そのような状況下で業務上の必要性がないときに X に接近することは不自然。

・判断=Y1が業務上の必要性がないときにXにことさらに接近したり、身体的接触を図ったりしたとは認められない。業務上の必要性があるときに、至近距離に接近することや、パソコン操作の際に手が当たり、胸に腕が触れたとして、そのことが、平均的女性労働者を基準として、性的不快感を与えるものとして、違法であるとまではいえない。

(2) パワハラについて① (メモの禁止)

原告の主張	被告らの主張
平成30年4月26日までの間、採用されたばかりで、行政事務を初めて担当するXに対し、Y1は繰り返し、「メモをとるな」、「できる人はメモをとらない」などと述べてメモをとることを禁止し、Xがメモをとると不合理な叱責をした。	そこまでメモをとる必要はないと述べたことはあるが、XがメモをとるためY1の方を見ないため、話を聞いているかどうか分からないことから指導したにとどまり、メモをとることを禁止したのではなく、叱責もしていない。 Xがメモをとる姿勢が、無理矢理メモをとらせているように見えるため、メモを制限した。

【裁判所の判断】

- ・前後の事実経過との整合性=Xがメモの制限をされていることをB参事に相談し、A総括がY1と面談した後改善されたという経過に照らして、被告らの主張（そこまでする必要はないと述べたにとどまる）は採用できない。
- ・Y1自身の体面を慮って制限したとの点は合理的理由に基づくものとはいえない。
- ・判断=合理的な理由なくXの業務習熟を妨げるものであり違法。

(3) パワハラについて② (日常的な不教示)

- ・事実認定=Y1は当初一般的な業務の流れ等について説明し、その後資料に基づいて一定の説明をした上で、X自身で理解するよう努めるよう指導したことが認められる。
- ・判断=Xの主張は、Y1がXに理解できるように教示しなかったという趣旨を含むものとも解されるところ、理解できるか否かは説明を受ける側の資質、能力等も影響してくるところであるから、理解できるように教示しなければ違法であるとはいえない。Xには、自己の職責を省みず、Y1に帰責する傾向が見受けられ、他の不教示を主張する部分でも通ずるところがあると推察される。違法とはいえない。

(4) パワハラについて③ (退職の意向を示した時の言動)

原告の主張	被告らの主張
「逃げるとか」、「俺に対して失礼なことを言っていると思わんのか」と叱責した。	Xが、初めてなのに全部教えてくれないのはパワハラである、事務仕事が合わないと言ったため、Y1が「仕事から逃げたいのか」と聞いたところ、XがY1を嘲笑し、人格を否定するような発言をして罵ったため、Y1は「俺に対して失礼だと思わないのか」と言っていたしなめた。

【裁判所の判断】

- ・判断=XがY1によるパワハラを訴え、辞めようとしているものと捉え、自己防衛的にXを非難するものであり、退職意向を示した部下に対し、事情を聴取する際の上司の言動として、不適切であることが明らかであり、社会通念に反し、違法。

(5) Y2の職場環境配慮義務違反

- ・ Xからの事情聴取の点=Xはハラスメント被害の状況等を説明し、Y2側はこれを聴取し、追加資料も提出を受けており、その後再度 Xから事情聴取しなかったことをもって、ハラスメント調査上懈怠があるとは認められない。
- ・ 第三者からの事情聴取の点=ハラスメント調査の方法はY2の判断で行うもので、Xの申出に拘束されない。Xは当初調査を求めた際、明示的にこれら第三者からの聴取を求めているし、同人らもY1の行為を目撃する立場になかった。調査上懈怠があるとは認められない。
- ・ ハラスメントと認めなかった点=裁判所の判断と異なっていたことをもって直ちに違法ということとはできない。関係者から広範に事情を聴取し、Xの事情聴取や提出書面と対照して、ハラスメントが認められないと判断したものであり、調査、判断の過程に不合理な点があるとは認められない。違法性が認められるのは二つの行為にとどまること、判断の基礎となる資料が異なることからすると、Y2の判断結果が明らかに不合理とまでは認められず、職場環境配慮義務に違反し違法とはいえない。

3 まとめ

ハラスメントの調査の結果、当事者の言い分が異なることはよくあります。そのような場合、第三者からの事情聴取を行うことはよくありますが、第三者が目撃しているケースはそれほど多くないと思います。そのような場合、本件判決のように前後の事実経過を認定し、それとの整合性によって認定することは有用だと思いますが、事情聴取の際前後の事実経過はあまり重視されていないように思います。是非参考にさせていただければと思います。

またハラスメントに該当するか否かの判断では、理由の合理性、言動の目的がポイントになります。前者は、対象行為について「何故？」という疑問が生じた場合、これを払拭する事情があるかです。本件では、メモを制限する言動について「何故？」という疑問が生じますが、これを払拭するような事情は認められませんでした。また、後者については本件では、指導目的ではなく、自己防衛目的とされ、違法とされました。

なお、被害者側の供述の一部に過大な点があったとしても、その他まで当然に過大と判断されるわけではありません。本件判決も慎重に判断する必要があるとするにとどまっています。ただ、同様の行為については推測することは可能です。本件判決も、日常の不教示については、原告に他人に帰責する傾向があるとし、他の点も同様と推察できるとしています。