



Vol.107

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

過去に懲戒処分歴のない日常的なセクハラ発言と普通解雇

1 日常的なセクハラ発言

日常的なセクハラ発言等を理由とした普通解雇を有効とした事案をご紹介します（医療法人社団 A 事件・横浜地裁令和 3 年 1 0 月 2 8 日判決、控訴審でも解雇は有効と判断）。

この事案では、平成 2 3 年にセクハラについて口頭で注意指導を受けていたのですが（懲戒処分は受けていない）、平成 2 9 年に同種のセクハラ行為により、多くの職員からセクハラ相談があったという事情がありました。

いわゆる一発アウト型のセクハラではなく、継続的、環境型のセクハラの事案で、懲戒処分歴がなかったもののセクハラが常態化していたとして普通解雇を有効と判断しています。

2 認定されたセクハラの内容（紙面の関係で時期は省略しています）

〔1〕バーにて、某女性職員に対し、「自分に自信がないの？なんで？色も白いし、細いし、胸も普通にあるし 8 0 点くらいだと思うよ。うちに来ている患者さんと比べたら全然いいスタイルしてるでしょ。自信もっていいよ。」等と述べた。

〔2〕某女性職員を食事に誘った上、「俺が抱きたいと思うような女になれ。」「入ったときよりはいい女になっていると思うよ。」「1 か月でも俺と一緒に住むとかできたら変わると思うんだよね。まあ、色々問題になっちゃうからできないけどね。」等と述べた。（※この類の発言はこの時に限らず、複数回あったとのことである。）

〔3〕某女性職員に対し、「みんな入職した時より断然いい女になっているよ。XX さんもいい女だったでしょ？XX ちゃんも入職した時よりいい女になってるよ。自分でも思うでしょ？俺はみんなにここに入っていい女になって欲しいと思っているんだ。」等と述べた。

〔4〕退職したチーフ職員の送別会にて、某女性職員に対し、「僕は XX さん（退職した職員）をすごく好きだった。好きはセックスをしたいという意味ではないよ。」と述べた上、「僕が初めてセックスしたのは〇〇歳だったんだよ。男はすぐにセックスをしたくなるから。」等と自身の性体験を語る等し、さらに、「カウンセリングは相手を好きだと思って話せ。僕も XX さんのことを口説くつもりで今話しているんだ。」と述べた。

〔5〕某職員が貧血で体調が悪い時に、「しんどいの？生理？」と尋ねることが複数回あった。

〔6〕「彼氏はどう?」「結婚は?」等と診療の合間に、女性職員に対しプライベートに踏み込んだ発言を行うことが多々あった。

〔7〕某女性職員に対し、「頑張ってるね」と声を掛けながら、片手で頬に触れるという行為が2回あった。

〔8〕某女性職員に対し、カウンセリングに入る心構えの例えとして、「マハラジャのお立ち台に立って踊れって言われたら踊れる? 1回みんなで行きたいよね。XXさんがお立ち台に立ってる姿見たいよね。お立ち台立って踊れるくらいじゃないとカウンセリングはできない。」等と述べた。また、同じ頃、「例えばみんなでドライブに行って、すごくいいお湯で効能がめちゃめちゃ良い秘湯があって、車止めてせっかくだから入ろうってなったらみんなで入れる? 混浴だよ?」等と述べた。

3 裁判所の認定

裁判所が重要と考えていたと思われるのは以下の点です。

- ① 平成23年に職員3名がセクハラ行為を訴えて退職していたこと
- ② その際に被告から注意指導を受けていたこと
- ③ 平成29年以降に職員ら6名がセクハラ行為を相談したこと
- ④ ヒアリングの際、セクハラの意図はなかったなどの弁明を繰り返したこと
- ⑤ 理事長及び事務長に次ぐ管理職の立場にあったこと
- ⑥ 他の職種は医師、看護師、管理栄養士であり配置転換等により解雇を回避する措置を講ずることも困難だったこと

裁判所は、セクハラ行為が常態的であり、職場環境を著しく害したものであり解雇事由に該当すると判断しました。

原告は、仮にセクハラ行為に当たるとしても、発言内容については、日常会話の延長や酒席でされたものであり、業務上の指導における一つの表現方法であるし、身体的接触についても、性的羞恥心を著しく害するものではないから、解雇事由として認められないと主張しました。

しかし裁判所は、不必要に性的な発言をするものであって、指導や実績の評価をするものとは理解し難く、性的関心を示すものとして職員らが不快に感じるのも無理がないこと、仕事と関わりなく、自己の性的体験を露骨な性的表現を用いて語ったり、女性職員に対し「生理か」、「彼氏はいろのか」、「結婚を考えているのか」などと個人的かつ性的な関心を示す発言をしたりすることが一般的に不快であること、「頑張ってる」と声を掛けながら頬を指先で触ったり、肩や背中をポンとたたいたりする身体的接触は、不快感、嫌悪感を抱かせるに足りる行為であり、性的羞恥心を著しく害するものであると判断しています。

過去に懲戒処分歴がないことや平成23年の注意指導から6年が経過していることからいきなり解雇をするかどうかは悩ましい判断だったと思います。ただ、同じ行為を繰り返しており、また原

告がセクハラを認めない弁解をしていることなどから改善可能性がないと判断したのだと思います。

ただこの事案では平成23年当時に注意指導があったかどうかでも争われています。この種の事案では、文書で注意指導や軽い懲戒処分をするなどして、セクハラ行為について会社がきちんと注意指導した記録を残し、かつ、本人に自覚を促し再発させないような取り組みが必要です。

以上