労務ネットニュース（令和８年10月発行）

Labor-management.net News

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士平野剛が解決！



Vol.68

杜若経営法律事務所　弁護士　平野剛

★　ハラスメント調査に向けた口裏合わせの依頼が懲戒解雇事由になるか？

今回は、ハラスメントで調査を受けることが濃厚な労働者が、調査開始前に関係者に対して口裏合わせを依頼したことが懲戒解雇事由に該当するか否かが争われた裁判例（東京地裁令和８年２月26日判決）をご紹介します。

１　事案の概要

本件の被告会社は外資系金融機関の日本法人です。

ハラスメントの被害者とされたＡは被害当時20代の女性社員で、以下のハラスメント行為等に及んだことを理由として懲戒解雇された原告も年齢の近い男性社員でした。

裁判所の認定事実によれば、原告は、概要、以下の①～③の行為に及びました。

①　本件懲戒事由１

原告、原告の友人（社外）、部署の同僚であるＡ及びＢの４名で飲食店で飲酒等をしていたが、途中で具合の悪くなったＡが座席で横になっていた。その際、原告はＢに対し「Ａさん、今日ヤレるかな」などと話した（本件では散会後の帰宅途上における原告とＡとの間でのやり取りも重大な行為として取り上げられているが、ここでは割愛）。

②　本件懲戒事由２

原告は、ＢやＣ（部署の同僚でＡの先輩）を含む職場の同僚との飲み会後にＢ及びＣに対し、その場にいないＡについて、バカ、仕事ができない、●大学出身で低学歴などと述べたり、Ｃが同席した別の飲み会の席で、Ａについて、少しかわいいから、外銀の旦那さんもつかまえることができて調子に乗っている、新卒で入れなかった被告会社に中途で運良く入れた、Ａが当時こなしていた仕事の難しい部分は別の人がやっており、当該仕事の上司の評価も低かった、などと述べたりした。

③　本件懲戒事由３

Ａから部署内で①・②について相談があり、これを受けてＤ本部長（部門責任者）、Ｅ部長（部署の部長）、原告及びＡの４名で話合い（本件話合い）が行われた。原告がＡの申告内容の一部を否定する状況だったため、Ｄ本部長は「人事部にエスカレーションせざるを得ない」旨述べ、Ａは本件に関して人事部に相談する意向を示した。Ｅ部長及びＤ本部長は、原告及びＡに対し、その場で話した内容について口外しないように、それぞれ重ねて指示した。

上記話合いの翌々日、原告がＢ及びＣを誘って行われた会食（本件会食）の場で、原告は両名に対し、Ｄ本部長及びＥ部長から、Ａに対するセクハラや悪口等について質問を受けている状況であることを説明した。その上で、Ｃに対し、自らが低学歴等のＡに対する悪口についての話をしていなかったかを確認すると、Ｃは、原告がそういった発言をしていた旨返答した。原告は、弁護士からこれらの発言の有無が重要であると聞いたので、これらについて言っていなかったことにしてほしい旨を述べ、Ｃが返答しないでいると、原告は、自らの方が上司から評価されており、原告の言うとおりにしないとＣの立場が不利になることを示唆するなどし

た。そして、最終的にCは、原告の依頼に応じる旨答えた。また、原告は、Bに対し、セクハラ行為に関し、「今日、ヤレるかな」ではなく「今日、イケるかな」という発言であったことにして欲しいなどと依頼し、協力しなければその場にいたBにも不利益になる可能性があるなどと述べ、Bは強くは反対しなかった。

2　裁判所の判断

裁判所は、①・②の行為についていずれも懲戒事由に該当すると判断したうえで、③について以下のとおり判断しました。

⑴　懲戒事由該当性について

裁判所は原告の行為について「D本部長及びE部長から、本件話合いの内容を口外しないよう命じられていたのに、本件話合いにおいてAが・・・申告した内容をB及びCに伝えた上、原告に協力しないと本件会社内で立場が不利になるなどと述べ・・・口裏合わせを依頼し、それに応諾させている」と整理しました。

そのうえで原告が会社に対して負う義務について「ハラスメント禁止ポリシーにおいて、ハラスメントの申立てがされた際の社内調査への十分な協力と秘密の保持を求める旨が定められ（中略）、本件行為規範において、社内調査が行われている間、調査の担当者等から資料提供や面会の要請を受けた場合には隠しごとをせず協力し、偽りのない正確な情報を提供することが義務付けられていること・・・からすれば、**被告従業員は、社内調査が行われることが具体的に予想される事項について口裏合わせ等の証拠隠滅行為をしてはならない義務を労働契約上負っている**ものといえる。」と述べ、原告の行為が上記義務に違反し、懲戒事由に該当する旨判断しました。Bらに本件話合いの内容を伝えた点についても、「D本部長及びE部長による口外禁止の業務命令に背いている」（＝業務命令違反）とし、懲戒事由に該当する旨判断しました。

⑵　原告の主張に対する言及

原告は「本件会食が行われた時点では、人事部による調査が行われるとは認識しておらず、ハラスメント禁止ポリシーが定める社内調査は開始されていなかったのであるから、労働契約上の調査への協力義務や秘密保持義務は生じていない」旨主張しました。

これに対し、裁判所は、「本件話合いの際、Aは、人事部に相談する意向を示しており・・・状況が切迫していることが明らかであるから、原告において、Aの申告する内容について、今後、被告の人事部による調査が行われる具体的可能性があることを十分に認識していたといえる。そして、被告による調査に当たり従業員には調査への協力や秘密保持の義務を課す旨が定められている・・・ことからすれば、**正式な被告の人事部による社内調査の開始前であっても、原告において、口裏合わせ等の証拠隠滅行為をしてはならない義務を労働契約上負っているものと解するのが相当**」と述べ、原告の主張を斥けました。

⑶　懲戒解雇の相当性について

裁判所は、懲戒解雇の相当性との関係で、③について「原告は、本件話合いの際、本件解雇事由１及び２に係る原告の行為等について指摘を受けたにもかかわらず、自己の問題点を顧みるどころか、上司からの口外禁止の指示に背き、B及びCに対して、自らの言うとおりにしなければ同人らの不利益になる旨を示唆するなど狡猾かつ強度な働きかけを行って、自己に有利になるような口裏合わせをしたものであり、被告における企業秩序を揺るがしかねない悪質な行為というべきである。また、そのような悪質な行為を行う者が職場にいることは、本件部署の良好な職場環境の確保にとって大きな脅威というべきであって、被告として、これを放置できないとすることは、当然のことというべきである。」と述べました。加えて、「世界的な金融機関である●●がハラスメント等に対して厳格に対応することは、グローバルな観点での対外的な信頼を保持す

るために極めて重要なことであるから、被告が、自己のハラスメント等の事実について口裏合わせまでするような原告との雇用関係を維持できないと考えることは、やむを得ないことというべきである」とも述べました。

3　調査への妨害行為に対する裁判所の厳しい態度が鮮明になった！

上記のとおり、原告が口裏合わせを依頼して調査を妨害した行為について、裁判所は極めて厳しい姿勢を示しました。本件のように不当な圧力を掛けて口裏合わせを求めることは言語道断ですが、以前の裁判所であれば、「『認識を確認し、自らに協力を求める』という程度であれば厳しく非難できない」というスタンスに立っていたとしても不思議ではありませんでした。

被告会社が世界的な金融機関としてハラスメントに対する厳しいポリシーを掲げていることが影響している面もあり得るとは思いますが、業種や規模を問わず各種ハラスメント行為の防止に向けた措置を講じることが事業主に義務付けられていることからすると、調査妨害行為に対して会社が厳しい態度を示すことについて、裁判所も相応の理解を示してくれるものと考えられます。

また、本件では、会社の規程類において、調査への協力、秘密保持、正確な情報提供が義務付けられていたことも影響していると思われますので、これらの定めの有無を確認し、不十分であれば補充しておくことをお勧めします。

注意すべきは、労働者によって、対応を変えてしまうことの危険性です。例えば、仮に、有能で会社に対する従来の貢献度が高かったとしても、それゆえに実際に行われたハラスメント行為の隠ぺい工作をした労働者に対して甘い対応をすると、公平性の観点から、他の労働者の同種行為に対して厳しい態度で臨むことが許容されない可能性も出てきますのでご留意ください。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）
杜若経営法律事務所　TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692
メールでのお問い合わせはこちら