

最近の主要労働判例・命令

(2024年4月号)

2024年4月11日

経団連労働法制本部

1. 労働判例から

【セクハラ】

○警視セクハラ損害賠償事件 東京高裁（令和5年9月7日判決） 速報2539号

同僚の警察官による性的な言動・性差別的な価値観に基づく言動に違法性が肯定された例

（事案）

本件は、被控訴人（被告）が、控訴人（原告）に対し、男性器に言及する等の性的な言動を行う（本件露出行為、本件発言1、3）とともに、「可愛いところあるやんか。」「普段からそうしてや。」などと性差別的な価値観に基づく言動（本件発言2）を行ったことが不法行為に該当するとして損害賠償請求が行われたものである。

第一審（東京地裁令和3年10月19日判決）は、原告の請求を棄却した（うち、本件発言1は国家公務員法1条1項の職務関連性を認め、被告の責任を否定。）ため、原告が控訴したのが本件である。

（判示事項）

1 本件露出行為及び本件発言1ないし3に加え、被控訴人は、執務室等において性的な言動を行ったと認められる（本件執務室等発言1ないし2。ただし、本件執務室等発言2（「ちょっと可愛くせないかんよ。」「女性なんだから。」などと述べたもの。）は、国家公務員法1条1項の職務関連性を認め、被控訴人の責任を否定。）。

2 本件露出行為（自己の着用していた下着を露出する行為）、本件執務室等発言1（自身の男性器の大きさに言及する言動等）、本件発言3（男性器に言及する言動等）は、いずれも控訴人に対して不快感を与え、また、本件発言3は性差別的な一定の価値観を控訴人に押し付ける内容の発言であり、いずれも控訴人に対するセクハラ行為にほかならず、控訴人の人格権を違法に侵害するものとして不法行為が成立する。また、本件発言2は、性差別的な一定の価値観を控訴人に押し付ける内容の発言であって、社会通念上許容される限度を超えているから、これらの発言によって不快感を抱いた控訴人に対しては、控訴人の人格権を違法に侵害するものとして不法行為が成立する。

3 控訴人の「抑うつ状態。身体表現性障害」の症状は、被控訴人による一連の不法行為によるものと認められるから、本件の事実経過、被控訴人による性的言動の内容及び態様等を考慮して、被控訴人が被った精神的苦痛に対する慰謝料は30万円（これに加え、弁護士費用3万円）とするのが相当である。

【懲戒免職、退職手当不支給】

○神奈川県（懲戒免職・退職手当不支給の取消請求）事件

横浜地裁（令和5年9月13日判決）速報2540号

警察官の非違行為による懲戒免職は有効としたが、退職金（全額）不支給は裁量権の逸脱・濫用と判断された例

（事案）

本件は、神奈川県警察の警察官（警部）であった原告が、地方公務員法29条1項1号ないし3号に基づく懲戒免職処分（以下「本件懲戒免職処分」という。）及び職員の退職手当に関する条例（昭和29年神奈川県条例第7号。以下「本件条例」という。）12条1項に基づく一般の退職手当等の全額（1290万9229円）を支給しないこととする退職手当支給制限処分（以下「本件支給制限処分」といい、本件懲戒免職処分と併せて「本件各処分」という。）を受けたことから、本件各処分がいずれも違法であると主張して、これらの取消しを求めた事案である。

（判示事項）

本件では、警部であった原告が、①公務中の警察官2名に対して暴行を加え、うち1名に全治約1週間の傷害を負わせた行為、②飲食店で店員に「ぶっ壊すぞ、この野郎」などと脅迫して自己がトラブルになった相手方を呼びださせようとした行為（いずれも逮捕）等（本件各非違行為）について、それらの原因として双極Ⅰ型障害（以下「本件疾患」という。）の影響があったこと等の事情はあるが、本件各非違行為の態様、結果及び影響等の重大性や、原告が法益の保護と犯罪の予防等を責務とする警察の中でも上級職である警部であったこと等に鑑みれば、本件懲戒免職処分をしたことは、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものとはいえないと判断された。

一方で、退職手当の本件支給制限処分については、本件疾患が原告の行動制御能力に与えた影響は著しいものであったと考えられ、その責任全てを原告に帰することはできないというべきであり、本件各非違行為に至った経緯には酌むべきところがあること、原告のこれまでの公務への貢献の程度が相応に大きいこと等の事情を勘案し、原告の勤続の功を抹消するに足りる事情があったとまでは評価することはできず、原告の一般の退職手当等について、その一部にとどまらず、全部（1290万9229円）の支給を制限した本件支給制限処分に係る処分行政庁の判断は、社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱し、又は濫用したものというべきであると判断された。

2. 労働委員会命令から

【都労委】

○日本アイ・ビー・エム（シニア契約社員制度）事件（令和2年不第98号事件）令和6年
3月18日

（事件の概要）

3回の団体交渉におけるシニア契約社員の給与、賞与及び有給休暇に関する団体交渉における日本アイ・ビー・エム株式会社（以下、「会社」という。）の対応が不誠実団交及び支配介入に当たるか否か、そして会社が不当労働行為責任を負う場合、キンドリルジャパン株式会社（以下、「キンドリル」という。吸収分割契約により、会社を分割会社、キンドリルを承継会社として、承継事業を会社からキンドリルに承継させた。）は、会社の不当労働行為責任を承継するか否かが問題となった事案である。

（判断の概要）

救済命令。

組合らは、長年にわたりシニア契約社員の処遇改善を会社に要求し、社会情勢や定年後再雇用を取り巻く環境の変化に応じて、会社に改善すべき根拠を示してきており、団体交渉においても、シニア契約社員の給与が低いことなどについて根拠を示した上で、パートタイム・有期雇用労働法の説明義務に基づく具体的な説明を求めていたのに対し、会社は、組合らの質問に応じた具体的な説明や回答を行わず、従前と同様の抽象的な回答を繰り返していたのであるから、令和元年11月13日、令和2年3月13日及び同年5月28日に行われたシニア契約社員の給与を議題とする団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

令和3年9月1日、会社とキンドリルとは、吸収分割契約により、会社を分割会社、キンドリルを承継会社として、承継事業を会社からキンドリルに承継させており、吸収分割契約によって労働契約が会社からキンドリルに承継された従業員の中には、組合に所属している従業員も含まれている。

承継事業に関連する債権債務は、会社からキンドリルに免責的に承継され、同事業に従事する従業員の労働契約は、令和3年9月1日に、会社からキンドリルに承継されている。また、雇用に関する会社と従業員間のすべての債務等も会社からキンドリルに免責的に承継された。

このような状況においては、会社からキンドリルに承継される権利義務の一つとして不当労働行為責任も承継されると解すべきである。

○パーソルテンプスタッフ事件（令和2年不第41号事件）令和6年3月6日

（事件の概要）

申立人は、X1（個人）であり、被申立人はパーソルテンプスタッフ株式会社（以下、「パーソル」という。）と株式会社NTTデータ（以下、「NTTデータ」という。）である。な

お、X 1 はパーソルと登録型派遣の形態で雇用契約を締結し、N T T データに派遣されていた者である。また、X 1 は申立外 X 2 組合に加入していたが、のちに脱退した。

本件の争点は多岐にわたり、パーソルが X 1 を雇止めとしたことが支配介入に当たるか否か、N T T データは本件において労組法上の使用者に当たるか否かなど、計 7 つの争点が示されていた。

(判断の概要)

本件申立てを却下・棄却する。

パーソルが X 1 を雇止めとしたことについての経緯を見ると、平成 31 年 4 月 1 日に、パーソルの Y 1 は、X 1 に対し、追って、同人の雇用契約更新の可否を確認する予定である旨を伝えており、雇用期間終了の 1 か月前の時期に、X 1 と雇用契約に係るやり取りが予定されていたとはいえる。一方、X 1 は、同年 4 月 3 日の早退の際に、両社に対し、同人への連絡を拒否すること及び今後の対応を第三者に委ねる旨を通告し、「第三者」についても何ら具体的に明示していない。そうした中で、パーソルが X 1 との接触を控え、その結果、X 1 の職場復帰後である同年 4 月 23 日に雇止めを告げることとなったとしても、やむを得なかったというべきである。また、同年 4 月 3 日の X 1 の早退を受けて、パーソルは、同人に対し、今後の就労については話し合いが必要との認識を伝えるとともに、同人の欠勤により派遣先職場が対応に苦慮している旨を伝えた上で、健康状態について回答することを求めている。しかし、X 1 は、同年 4 月 3 日の早退の際に、体調が回復するまで休むことのみを告げて、以後欠勤し、その後も、同月 9 日にスタッフ相談室へ診断書を送付するのみで、逐次の現状報告や復帰の見込みなどの連絡などは行っていない。これらの事情を踏まえると、パーソルが、X 1 の派遣就業について、当面の見通しはもとより、雇用契約更新の前提となる、今後の同人の労務提供が確保できるとの見通しも立たないと判断したとしても、不合理とはいえない。さらに、X 1 の組合加入の公然化後のパーソルの対応をみても、争点 3 (団体交渉におけるパーソルの対応は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。) の判断のとおり、計 4 回にわたって団体交渉に応じ、また、当該団体交渉において、組合の求めに応じて相応の対応をしている。加えて、その他、組合に対するパーソルの姿勢が敵対的であったといえるような事情も特に窺われない。以上のとおり、パーソルによる不自然な対応や反組合的な姿勢が窺われるような事情を認めることはできず、同社が、組合の弱体化を意図して同人を雇止めとしたなどとみることが困難である。したがって、パーソルが、X 1 を令和元年 5 月 6 日をもって雇止めとしたことは、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

また、N T T データは、部分的であっても、X 1 の基本的な労働条件等を雇用主と同視できる程度に、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるとはいえず、X 1 又は組合との関係において、労組法上の使用者に当たるとはいえない。

3. 実務に役立つ労働法の知識

○警視セクハラ事件判決について（労働経済判例速報 2539 号 田中勇氣弁護士論説から抜粋）

セクハラについては、労使双方における関係者の尽力もあり既に多くの裁判例の蓄積もあり、特に実務上はパワー・ハラスメントと対比する文脈において「性的な言動を職場に持ち込むことは一切NG」という標語が、中高年男性を含めて浸透しつつある。一方で、ジェンハラについては、少なくとも民間企業に関する限り、裁判例だけでなく実務上においても、未だ確立した基準や議論があるとまでは言えない状況と理解されている。

このような状況の下、本件では、国家公務員が問題となった事案であることを前提に、性差別的な価値観に基づく言動（例えば、女性の同僚が氷かワインを運んできてくれた際における「可愛いところあるやんか。」「普段からそうしてや。」などという発言、また、男女の相違に関して性的な事項について露骨な形で言及しつつなされた「女性は違うやろ。優しさちゅうのもあるやろ。」などという発言）について、一審判決は「相手に不快感を与えるおそれがあることは否めない」と判示しつつも結論としては違法性を否定したが、本判決は逆に違法性を肯定したうえで不法行為の成立を認めたものである。

この点、はたして、ジェンハラについても、セクハラと同様の違法性判断については実務対応が妥当すべきなのかは議論の余地があり得るが、近時の女性活躍推進をはじめとした政策動向はもちろん、ジェンダーに関するマイクロ・アグレッションが問題視され始めている昨今の状況に照らせば、女性差別を助長する可能性のあるジェンハラがセクハラと同様に扱われても特段おかしくはないとも思われる。現に国家公務員については、前記のとおりセクハラとジェンハラを同様に扱う指針が定められており、ましてや本判決のように比較的低額の慰謝料しか認めないのであれば尚更そうであろう。