

【事件名】海遊館事件（最高裁平成 27.2.26 判決）

～職場でのセクシャル・ハラスメント発言を理由とする管理職への懲戒処分（出勤停止）とその処分を理由に行われた降格がいずれも有効とされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、会社の管理職 2 名（X ら）が、部下の女性従業員に対して 1 年余にわたって性的発言を繰り返したこと等を理由に出勤停止の懲戒処分を受け、係長に 1 等級降格されたことが、懲戒権と人事権の濫用で無効であると訴えた事件です。
- この会社は、職場のセクハラ（セクシャル・ハラスメント）防止を重要課題に位置付けて、周知文書の配付や全職員への研修義務付けなど様々な取組を行っており、X らも研修を受けていました。
- 裁判は、地裁がこの処分等を有効、高裁は無効としたため、最高裁で争われることとなりました。

👉 何が問題となったのですか？

- 男女雇用機会均等法では、事業主は、職場における性的な言動が原因で労働者が労働条件上不利益を受けたり、就業環境が害されたりすることがないように、雇用管理上必要な措置を講じなければならないとしています（11条）。
- 高裁は、次の事情を考慮して出勤停止処分は重過ぎると判断しており、最高裁の評価が問題となりました。
①女性従業員が明確な拒否の姿勢を示さなかったため許されていると誤信していたこと。②セクハラ防止に関する会社の具体的方針を認識する機会がなく、事前に警告や注意を受けていなかったこと。



🔨 裁判所はどう判断したのですか？

- 1 X らのセクハラ発言等について、次のように判断されました。
X らの発言等の内容は、女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感等を与えるもので、執務環境を著しく害する極めて不適切なものであった。X らが、管理職としてセクハラ防止のために職員を指導すべき立場にあったにもかかわらず、職場内で 1 年余にわたり多数回のセクハラ行為等を繰り返したことは、その職責や立場に照らしても著しく不適切なもので、X らの行為が企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過し難い。
- 2 高裁が X らに有利な事情とした上記①、②については、次のように判断されました。
①については、女性従業員が内心で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、抗議や被害の申告を差し控えることが少なくないと考えられること等に照らせば、X らに有利にしんしゃくすることは相当ではない。
②については、管理職である X らは、会社の方針や取組を当然に認識すべきであったといえることに加え、発言等が第三者のいない状況で行われ、会社が被害の申告前に警告や注意等を行い得る機会がなかったことから、X らに有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえない。
- 3 本事件の結論
出勤停止処分は懲戒権を濫用したものとはいえず、懲戒処分を受けたことを独立の降格事由として定めている資格等級制度規程に基づき行われた降格についても、人事権を濫用したものとはいえないとして、それぞれ有効であり地裁判決は正当であるとして、X らの請求をいずれも棄却しました。



👍 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 本件は、身体的接触のない言葉によるセクハラに対して出勤停止処分を行うことが、重きに失するというものでは決してなく、会社の裁量の範囲として認められ得ることを、最高裁が示したものです。
- 本件判決では、全従業員へのセクハラ防止研修受講の義務付けや、セクハラ禁止文書の従業員周知などの会社の取組が考慮されており、セクハラ防止対策として、相談体制や制度の整備等に加え、平素からの積極的取組が重要なことが示されました。