



佐藤みのり法律事務所 弁護士 佐藤みのり

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えていきます。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

第60回

ハラスメント加害者への「嚴重注意」、そこから訴訟へ…

「嚴重注意」の決定について
不法行為該当性が否定された事例

参考判例／札幌高裁2022年2月15日判決

(原審)札幌地裁2021年8月19日判決

ハラスメント加害者へ注意や処分をすると、加害者が気分を害することがあります。

注意や処分により加害者の名誉感情を傷つけることは、不法行為に当たるとでしょうか。

◇ 不適切発言による嚴重注意 ◇

AさんはX大学に雇用され、教授として勤務していました。Aさんは科目担当者会議において、同

僚のB教授に対し、国籍に関する不適切な発言をしました。

B教授はハラスメント相談窓口に相談し、学内のハラスメント防止委員会はAさんの発言について「人権侵害のハラスメント」と判断しました。

これが2度目の申立てであり、Aさんが自身の発言についてハラスメントに当たるとの認識がないことから、再発防止とハラスメント根絶のため、委員会は「A教

授に対しても、学長より限りなく懲戒に近い口頭による嚴重注意をする」とともに、宣誓書の提出を命じることが相当である旨、学長に報告すること」を決定しました。

なお、この決定においては、Aさんの不適切な発言は、B教授の態度にも起因するなどとして、B教授についても「学長の口頭による注意が相当である」とされていました。

◇ 不服申立てと訴訟 ◇

この決定は学長に報告されるとともに、Aさんへも通知されました。Aさんはこの決定に対して不服申立てをしましたが、受理されませんでした。そして、学長による嚴重注意がなされることのないまま、Aさんは退職しました。

Aさんは、ハラスメント防止委員会による決定が、Aさんの名誉感情を侵害する不法行為に当たるとして、慰謝料の支払いを求め、訴訟を提起しました。

裁判所の判断

裁判所は、まず、名誉感情（人が自分自身の人格的価値について有する主観的な評価）の侵害が不

法行為になる基準として、最高裁判例をもとに、「社会生活上許される限度を超えた侮辱行為であるときに、法的保護に値する人格的利益を侵害するものとして不法行為が成立する」と示しました。

そして、X大学のハラスメント防止委員会による決定は、「Aさんの発言をハラスメント行為として認定して、Aさんに対する学長による嚴重注意を相当とするものであり、Aさんの主観的名誉感情を害する側面があることは否定できない」としながらも、「委員会による決定は、学内におけるハラスメントの相談や苦情申立てについて調査したうえ、その対応措置および処分の検討の結果等を学長に報告するものであって、加害者の言動に対する否定的評価が含まれ得ることは、その性格上当然に想定されている」としました。

また、委員会による決定がAさんに通知されることも、「委員会の規程上、不服申立ての機会を確保するために定められた手続きであって、被申立人を非難する目的で否定的評価を告知するものではない」と評価しました。

そして、委員会による決定は、「Aさんの人格攻撃に及んだり、



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、ハラスメント問題を中心に弁護士として活動する傍ら、独学を貫いた自身の経験を活かし、勉強法に関する出版、講演活動なども行なう。

ことさらに侮辱的表現を用いたりするものではなく」、委員会の決定として想定される限度を超えてAさんの名誉感情を傷つけるものとは認め難いと判断しました。

さらに、

▼懲戒処分に至らない口頭での嚴重注意等を相当とするにとどまっていること

▼留意点として、Aさんに対する措置だけでなく、大学内の組織的な対応や管理職等がとるべき対策等についても言及しており、文脈全体をみても、Aさんに対する一方的な非難や攻撃を意図したものではないこと

▼Aさんも自認する発言を基礎に決定がなされており、決定の前提に重大な事実誤認が認められないこと

▼Aさんの発言をハラスメントに当たると判断した点に重大な誤りがあるとはいえないこと

▼決定に至る調査や判断過程に、委員会規程を逸脱するような手続き

違背も見当たらないことなどを指摘しました。

そして、本件ハラスメント防止委員会による決定を「社会生活上許される限度を超えた侮辱行為と評価することはできない」と判断し、Aさんの慰謝料請求を認めませんでした。



教訓

◆ 加害者の反発を考慮した対応を

ハラスメントの相談があると、企業は事実調査を行ない、一定の事実を認定したうえ、その事実がハラスメントに当たるか否かを評価することになります。

調査の結果、ハラスメントに当たると判断した場合には、企業内で定められた手続きに従い、加害者側に注意したり、処分したりすることになるでしょう。

本件のような懲戒処分に至らない「厳重注意」であれ、懲戒処分のなかでも軽い「戒告」や「譴責」であれ、加害者が自らの言動の問題性を自覚せず、反省していない場合、納得できない思いを抱くことが予想されます。

これが、より重い懲戒処分であ

る「減給」や「出勤停止」などになると、加害者の反発はより大きくなるでしょう。

企業としては注意や処分をする際、その理由を具体的に説明し、加害者が納得できるように努めましょう。そうすることで、ハラスメントの再発防止にもつながり、本件のような訴訟を起こされるリスクを減らすことにもなります。

しかし、いくら説明してもハラスメントの事実を否定したり、自身の言動がハラスメントに当たることを理解しなかったりする場合があります。

そのようなケースでは、処分等の取消しや損害賠償を求め、訴訟が提起される可能性が高いです。

訴訟になったとしても、注意や処分は、ハラスメント行為に対して否定的評価をしたうえでなされる以上、納得できない相手が不快に思うことは当然にあり得ることであり、注意や処分が「名誉感情の侵害」として「違法」になるのは、「侮辱的表現を用いるなどして人格攻撃した」など特別なケ

代表的な懲戒処分

軽	注意を言い渡す。口頭での反省を求め、始末書の提出を求めないのが一般的
戒告	注意を言い渡す。始末書の提出を求めるのが一般的
譴責	賃金から一定額を差し引く
減給	一定期間、就労を禁止する
出勤停止	役職、職位、職能資格等を引き下げる
降格	勧告に従い退職届が提出された場合は退職扱いにする
諭旨解雇	懲戒解雇…制裁として解雇する
重	

スに限られます。注意や処分の際には、本判決を参考に、

- ① 認定したハラスメント行為に見合った注意、処分のレベルになっているか
- ② 事実誤認はないか
- ③ ハラスメントに当たるとした評価に問題はないか
- ④ 手続き面で問題がないか

などを確認するようにしましょう。特に①について、処分が重過ぎるのではないかという点が争点となることが多いです。

そのため、企業内であらかじめ基準を定めておき、過去の他の同種事案とのバランスも考慮したうえで注意、処分することをおすすめします。