

公務員関係判例研究会 平成 28 年度 第 2 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 28 年 5 月 19 日 (木) 15:00~16:45

2. 場所 中央合同庁舎 8 号館 8 階特別大会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、牛場弁護士、大森弁護士、木下弁護士、木村弁護士、古賀法務省訟務局付、鈴木弁護士 (座長)、中町弁護士、野下弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、森末弁護士 (五十音順)
(事務局) 内閣官房内閣人事局 川淵内閣審議官、福田内閣参事官、平山人事制度研究官、森調査官、鈴木争訟専門官、畠田争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

- 同僚職員に対するセクシュアル・ハラスメントを理由とする懲戒免職処分等の適否について争われた裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

- 退職手当支給制限処分取消、懲戒免職処分取消請求控訴事件 (福岡高裁宮崎支部平成 26 年 12 月 24 日判決、判例時報 2266 号 36 頁。以下「本件判決」という。) は、市役所の職員であった X が、部下職員らに対するセクシュアル・ハラスメントを理由として、同市 (Y) から懲戒免職処分 (以下「本件懲戒免職処分」という。) 及び退職手当支給制限処分 (以下「本件退職手当支給制限処分」という。) を受けたことから、それらの処分の取消しを求めた事案である。

本件判決は、X のセクシュアル・ハラスメント行為を認定した上で上記本件各処分を適法であると判断し、X の各請求を棄却した原審 (宮崎地裁平成 26 年 7 月 23 日判決) の判断を維持し、X の控訴を棄却した。

- 本件判決は、セクシュアル・ハラスメントによる懲戒処分について、裁量権行使の妥当性を判断した事例として、意義があるものと評価できる。
- 最近の身体接触を伴わない言辞によるセクシュアル・ハラスメントに関する裁判例の動向としては、被害者が加害者に対して意に反しているということを具体的に明示していないことをもってセクシュアル・ハラスメントが成立しない事情とはせず、一般の人が不快に感じる言動であれば、加害者が相手の意識を認識していなくてもセクシュアル・ハラスメントが成立すると判断していることがうかがえる。
- セクシュアル・ハラスメントの加害者・被害者への対応として当局が留意することとしては、職場で加害者と被害者がお互い接触しないよう配慮すること (職場の異動など)、事実関係の調査に被害者等に協力してもらえないと当該行為が認定できず、懲戒処分をすることができないこともあり得るので、協力してもらえるように被害者への配慮が必要であること、処分だけでなく人事措置として人事異動、降職・降格も検討する必要があること、一般的に任期付職員や派遣職員は弱い立場に

あり、セクシュアル・ハラスメントの被害者になりやすい傾向があるので、職場内でセクシュアル・ハラスメントに関する研修を実施するなどの対策が必要であることなどが挙げられる。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

- 本件判決の最後にいきなりXの過去の本件事案と同種の非違行為による6か月の停職という事実が出てくるが、被処分者の過去の処分に係る事実は、当然主張すべきであるが、なぜか主張の中には出てきていない。
- 本件事案においては、2回にわたって本件非違行為に係る調査が行われているが、なぜ1回目の調査の結果を見て処分がされていないのか。当局の対応に疑問がある。
- 本件事案におけるXの発言は目に余るものがあり、しかも反省していない。女性職員は一緒に働くのはいやだと感じるだろう。本件事案は、処分として免職処分以外の処分はあり得ないと思われる。当局も免職処分にする機会をうかがっていたのではないか。
- 京都市北部クリーンセンター事件では、複数の職員に対する性的言動のうち1名に対する性的言動だけが特定されたものの、加害者本人は被害者がいやがっているとは思わなかったと認定されて、これを理由に処分が取り消されているが、このような取扱いは、L館事件の最高裁判決で裁判所の考えは変わったのではないか。すなわち、加害者が、被害者がいやがると思っていなくても、職場秩序を乱したことを理由として処分が維持されるようになるのではないか。
- 本件は、2回も調査をしているのに、とにかく対応が遅すぎる。(加害者と被害者の間で提起された)別訴の判決を待っていたのであれば、それは逃げである。これだけはっきりと発言が認定されているのだから、事実認定は簡単であるし、過去の6か月停職処分もあるわけだから、もっと早く処分ができたと思われる。そうすれば、被害者の退職も避けられたのではないか。
- 1回目の調査が行われた平成20年当時は、加害者の「故意」についての要件が厳しかったので、この時点では、免職処分まではできなかったかもしれない。
- 民間では、性的発言だけで懲戒解雇というケースはあまり聞かないので、処分としては重いと思われる。しかし、本件の場合、加害者が被害者を訴えるという報復行為をしている案件なので、その点も考慮すれば、民間でも懲戒解雇にするとと思われる。
- セクシュアル・ハラスメントが問題になってからもう30年くらい経つが、未だに職場ではこのように問題になっている。そろそろ、量刑をもっと重くしても構わないのではないか。ただ、懲戒免職処分をして裁判で取り消される例が残らないように、慎重に行う必要はあると思うが。
- そろそろ処分を重くしてもいいのではないかとこの意見については、まさにそのような時期に来ていると思う。裁判所も最高裁だけに限らず、結構重い処分でも大丈夫でないか。事実認定がやはり難しいので、どのようにして事実認定を行っていくかが課題である。
- 本件は、退職手当の支払も不要であると判断された事案だが、これまでの裁判例では、免職は認められても退職手当の全額不支給は認められないという事案があっ

たが、本件のように、高裁判決でも退職手当の支払をしなくてもいいという事案が出てきた。過去にも懲戒処分をしており、総合的に判断して退職手当を支払わなくても構わないとする場合があるということだろう。

- 民間では退職金のことを気にするため、懲戒解雇の場合でも多少の退職金を支払って、その後の無駄な訴訟を回避する傾向がある。公務員の場合は、懲戒免職の場合は、原則、退職手当がゼロという基準でやっているが、民間ではまだそこまではできていない。
- 退職手当法に、懲戒免職された者の退職手当は原則不支給であり、事情によっては一部支給できると規定されていれば裁判上問題はないのだが、そのような規定にはなっていないので、裁判で苦勞している。ただし、最近の下級審の判断では、退職手当法改正当時の政府の見解からすれば、懲戒処分を受けた者の退職手当は原則不支給という前提で立法されているのであり、そうすると、本来は停職とすべきところを加重して免職としたような場合には一部支給でいいと考える流れになってきていると思う。

(3) 次回会合は、6月16日(木)に開催することとした。