

公務員関係判例研究会 平成25年度 第7回会合 議事要旨

1. 日時 平成25年11月21日(木) 15:00~16:45

2. 場所 総務省共用801会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士(座長)、石井弁護士、石津弁護士、植木弁護士、上野弁護士、牛場弁護士、大田黒弁護士、大森弁護士、木村弁護士、島村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、森末弁護士、山田弁護士、山本行政訟務課付検事(五十音順)

(事務局) 人事・恩給局 吉牟田恩給企画課長、古賀参事官、石津調査官、植原争訟専門官、石川争訟専門官

4. 議題：ハラスメントをめぐる問題について

・ハラスメント事案の証拠調べについて

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。

- ハラスメントに関する申立てに関し、当事者の供述以外に事実の有無を判断する材料がなく、かつ、その内容が全く食い違っている場合があるが、人事担当者は、どのような方法を尽くし事実関係を判断すべきか。また、被害者からの申立て受付、事情聴取、加害者への防御機会付与等の過程におけるセカンド・ハラスメントの発生を防ぐためには、どのような点に留意すべきか。
- 事実認定一般については、弁護士による各般の先行研究において、組織的対応をすること、的確な証拠収集を行うこと、「六何の原則」を押さえて供述書等を作成すること、さらに、経験則に鑑みて自然か、詳細か、一貫性があるか、客観的事実と合致しているか等の点についての検証を通じて供述内容の信用性を判断すること等の重要性が説かれている。また、セクシュアル・ハラスメント事案の事情聴取体制や事実認定に関する重要な経験則については、人事院が規則や運用通知、留意通知を示している。
- では、実際に裁判ではどのように事実認定が行われるか。セクシュアル・ハラスメントに関する裁判例のうち、地裁と高裁で判断を異にしたもの(注)を見ると、各判決において、事実認定に係るアプローチの考え方が示されている。具体的には、上述した弁護士の先行研究のとおり、供述の具体性、一貫性、時間的経過の中での整合性に着目するほか、供述態度の真摯さ、虚偽の証言により加害者を陥れる動機の有無等を検証した上で、供述の信用性を判断していることがわかる。

(注) 例えば、次のとおり。

(1) 損害賠償請求事件の例

・ 秋田地裁平成9年1月28日判決と仙台高裁秋田支部平成10年12月10日判決

(2) 懲戒処分取消請求事件の例

- ・ 東京地裁平成 17 年 5 月 13 日判決と東京高裁平成 18 年 2 月 21 日判決
- ・ 名古屋地裁平成 17 年 3 月 9 日判決と名古屋高裁平成 18 年 10 月 19 日判決
- ・ 広島地裁平成 19 年 9 月 27 日判決と広島高裁平成 20 年 3 月 27 日判決
- ・ 京都地裁平成 21 年 10 月 22 日判決と大阪高裁平成 22 年 8 月 26 日判決

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) 宿泊先におけるセクシュアル・ハラスメントの申立てを例として、次のような意見があった。

- 当該男性に対して、「女性の部屋を一人で訪ねたのはなぜか」と問い、合理的説明が返ってくるか否かが大切ではないか。密室で何が起こったかにのみ焦点を当てるのではなく、事案の全体像を捉えるべきではないか。
- それぞれに言い分があろうが、男性が密室という危険に自ら近づいたことがよくなかったといわざるを得ないのではないか。
- 職員の職種や地位にもよるが、女性の部屋で何も起こっていなかったとしても、男性が女性の部屋に朝までいたということのみをもって信用失墜に該当する場合もあるのではないか。
- しかし、女性から誘われて部屋に入った、女性が男性の部屋を訪れてきた、女性が男性を陥れる動機があった等のケースもあり得る。外形基準で男性に不利な事実認定をするのは適切でない。
- そのような場合、事案発生前の人間関係をよく確認して、女性の供述の信用性を判断することになるのではないか。

(イ) 懲戒処分を担当する職員の心構えについて、次のような意見があった。

- 被害の申立人が、加害者の処分を執拗に要求し、社会的に有力な外部の者まで動員してくる場合もある。このような場合でも、人事担当者は、あらゆる手を尽くしてなお事実認定ができないのであれば、その旨を申立人に伝えた上で、「当事者間で民事訴訟を通じて争ってはどうか」といわざるを得ない場合もあるのではないか。なお、被害者の申立て内容に疑問を持ちながら、本来の申立てとは異なる事由で懲戒処分をするような「邪道」は、事後、必ず破綻する。
- 人事担当者には、警察のような捜査権はなく、事実認定についても限界がある。合理的心証形成を欠く場合に懲戒処分をすることは困難であろう。
- しかし、よくよく調べてみれば、事案発生に至るまでの段階において両当事者間で争いのない事実があり、意外なことに、その事実が当該事案に係る事実認定の助けになることもあるものである。
- ただいま議論しているのは、「当事者の言い分が違うので懲戒処分を諦める」といった単純な話ではない。そもそも、当事者の言い分が違って懲戒処分をすることは現にある。問題は、どれほど頑張っても心証形成ができない場合にどうするか。調査は、とことんやるのが当たり前である。
- 当局から懲戒処分の相談を受けるときに「裁判で負けることはできない」という相談を受けことがあるが、そのような場合、裁判所の実事認定のアプローチ

チの方法を説明するが、前提となる証拠の範囲について、懲戒処分の段階と裁判提起後の段階では調査できる事項の範囲に差異があるのであるから、そのことに留意して懲戒処分への助言を行うべきではないか。当局としては、裁判所の事実認定のアプローチを意識しながら、しかし、懲戒処分の時点と裁判の時点では証拠の範囲に差があること（すなわち、裁判になれば判明してくる証拠（有利・不利を問わず）があること）に留意して懲戒処分の判断を行うことになるのではないか。

(ウ) セクシュアル・ハラスメントに関する裁判例に関して、次のような意見があった。

- セクシュアル・ハラスメントに関する裁判の全体の傾向としては、ほとんどの場合、女性の申立てが真実と認められているのではないか。通常、女性に虚偽の証言をする動機がなければ、信用性ありと判断されるのではないか。地裁と高裁で事実認定が逆転した事案は、検証をすべき重要なものであるが、常にこのように判断が分かれるものでもないのではないか。
- 「迎合」に対する考え方について裁判官の間で差があるように思う。
- 地裁と高裁で事実認定の判断を異にした事案について、事実認定の考え方のアプローチは判決に種々記載されているが、裁判官が心証形成をするに当たり、「本当の決め手」となったものは何かということは、必ずしも明らかにされるわけではない。

(エ) セクシュアル・ハラスメントの被害者から証言を得ることについて、次のような意見があった。

- 処分をするか否か、重い量定とするか否かについては、争訟になった場合に被害者が証人となってくれるか否かにかかっている場合がある。被害者の感情からすれば、加害職員と人事当局の間の争いに付き合う必要はないと考える場合もあるであろう。
- 民間企業であれば、被害者が証人として出頭してくれない場合には、企業は原告と和解することもあるだろうが、公務組織では、それも難しいだろう。
- ハラスメントをする職員は、前の職場でも同じことをしている場合が多い。過去の行動を調べた上で、目の前の事案についても事実を調査することが有益ではないか。ただし、「前科」があるので、今回も当該職員はハラスメントをしたに違いないと判断してはならない。過去のハラスメントの有無は、現在の事案に関する調査をより深く的確に行う契機になるのみであり、事実認定そのものではないことに留意すべきである。

(3) 次回会合は、12月19日（木）に開催することとした。