

ハラスメントの防止に向けて

弁護士 小川 英郎

第1 パワハラに関する法制度の動き

1 改正労働施策総合推進法成立

198回通常国会で、職場のパワーハラスメント（パワハラ）に対する事業主の措置義務を定めた改正労働施策総合推進法が成立。

①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること

②業務の適正な範囲を超えて行われること

③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

⇒詳細は指針に委ねられた（令和2年6月1日施行）

⇒セクハラ、妊娠・出産・育児に関するハラスメント対策も同時に改定

2 定義について

(1) 「職場」

「当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、『職場』に含まれる。」

「業務を遂行する場所」には、出張先、取引先、会社の懇親会等が含まれる。また、勤務時間外であっても業務遂行との関連性が認められれば、「職場」に当たりうる。ハラスメント防止の観点からすれば、①明確化と②安全サイドに立った解釈が求められる。

(2) 「優越的な関係を背景とした」

「行為者に対して、抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。」

職位、職種・雇用形態の違い、能力・資格・実績・成績などの個人的能力、容姿や性格、性別、性的指向・性自認など、あらゆる要因により事実上生じた人間関係を広く含む概念と解して対応することが求められる。「抵抗又は拒絶できない」ほどの関係がないと安易に解釈することは危険。

(3) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えて」について

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるかの判断にあたって、「個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対す

る指導の態様等の相対的な関係が重要な要素となる」

労働者の行動の問題性が高ければ、指導・叱責が直ちにパワハラに該当しなくなるということではない。多くの裁判例で労働者側の問題点を指摘しつつも、違法性が認められている点に注意。また、「業務上必要かつ相当な範囲」の判断にあたっては、附帯決議が指摘するように、「労働者の主観」にも配慮する必要がある。

3 該当する例・該当しない例の例示について

(1) 「該当する例」として以下のものも含まれる

① 身体的な攻撃

- ・書類を投げつける
- ・相手の身体の近くに物をなげつける
- ・叱責に当たり、足下にあるゴミ箱を蹴飛ばす
- ・机を叩く、椅子を蹴る
- ・殴るふりをする
- ・扇風機の風を当てる

② 精神的な攻撃

ア 人格否定、名誉毀損となる言葉

例：「ぶち殺そうか」「馬鹿野郎」「給料泥棒」「使えねえな」「アホ」「耳が遠い」「ガソリン代がもったいない」「新入労働者以下」「お前と結婚する人の気が知れない」など

コロナ陽性者に対して「ばい菌」など。

イ 容姿・外見を卑下する言葉

例：「フケがベターっつついてる」「デブ」「着ぐるみ」「鏡をみろ」など

ウ 性別、性的指向・性自認を差別する言葉

例：「子宮で物を考えている」「ホモ」「オカマ」など

エ 退職、解雇、懲戒処分、降格・減給等の不利益取扱いを示唆する脅迫

例：「辞めろ」「クビだ」「おまえなんかいないほうが会社のためになる」「処分をするぞ」「他の仕事を探せば」「実家に帰れ」「転職しろ」など

コロナ陽性者に対して、「感染した以上、やめてもらう」など

オ 本人の立場、能力を無視した叱責

例：・仕事を覚えていない新人労働者に教育指導せず、一方的に叱責する。

カ 相手の感じ方や健康状態を無視した叱責

例：・叱責されると落ち込んだり、泣いたりする様子が見られたり、業務の質が改善しない労働者に対して、更に「なんでできないの」と責めたてる叱責を繰り返す。

キ 頻回、長時間にわたる指導

例：・数十分にわたり説教を続ける。

・「車を壊すぞ」といった悪質な冗談を、当惑したり不快の念が示されているにもかかわらず言い続ける。

ク 他人の前で不名誉な叱責をする

例：・職業倫理に反する不名誉な事柄をしたのではないかと、確証もないのに他の労働者の前で問いただす。

・全労働者が会する朝礼で、懲戒処分を示唆して叱責する。

・不名誉な事柄や人格を否定する言葉を記載したメールを複数の従業員に送信する。

③ 人間関係からの切り離し

ア 仕事から外す

担当業務、担当部署・係から外して、職場で仕事が無い状態にすること。

イ 席の隔離

職場内で、一人だけ席を隔離して孤立状態におくこと。

ウ 別室での隔離

職場内で、一人だけ部屋を分けて孤立状態におくこと。

エ 理由の無い自宅待機／出勤禁止

出勤させない業務上の必要性、合理的理由のない状態で自宅待機を命ずること。なお、労働者と紛争となっていることだけでは、自宅待機の合理的な理由は無い。

オ 無視

挨拶をしない。話しかけても返事をしない。すぐそばにいるのに連絡が他の人を介して行われる。回覧物が回されない。

カ 仕事の手伝いをしない

対象者の担当業務が多忙であっても、他の労働者が支援しない若しくはさせないこと。

キ 行事からの隔離

職場の全員が参加対象となっている忘年会や送別会、労働者旅行等の行事に、意図的に呼ばない、案内自体をしない、当該労働者をはずしてこっそり行う、参加申込みをしても拒否する。

⇒コロナ感染（家族を含む）を理由とするものも当然含まれる

④ 過大な要求

ア 業務上明らかに不要なことを命じること

職務上の必要性や合理性に乏しい業務・作業を命じて、本来行うべき業務を行う機会を奪うことなど。例：業務上の些細なミスや軽微な服務規律違反について見せしめ的・懲罰的に始末書の提出や就業規則の書き写し等を求める、生徒がいない時間帯や不登校日における通学路上での立ち番など。

イ 遂行不可能なことを命じること

・能力や経験を超える指示・業務を命じること（研修等も経ずに高度な知識

を独学で習得することを迫り、達成困難な業務目標を設定し、当該目標を達成できないことを理由に著しい低評価をするなど)

・他の労働者よりも著しく多い業務量を特定の労働者に課すこと（他の労働者はあまり残業することがない中、特定の労働者のみ早出・残業が必要で十分な休憩をとることができず休日出勤もある業務に従事させるなど）

・長時間の時間外労働をしなければ達成不可能な納期や業務量の業務を特定の労働者に課すこと（「今日中に仕事を片付けておけ」と命じたり、他の作業員らの仕事を押しつけて、特定の労働者のみ遅くまで残業せざるを得ない状況にするなど）

ウ 仕事の妨害

合理的理由なく上長としての決裁を行わない、経験がない者に対し「自分で考えろ」などとして必要な業務上の指示や研修を行わない、など。

⑤ 過小な要求

ア 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること

営業職に従事していた労働者を倉庫業務に配置転換したり、研修生の送迎等の雑務ばかりをさせる、運転士に対し除草作業を1ヶ月にわたって命じる、結婚式場で衣裳や包装業務に従事していた労働者に門の開閉・ガラス拭き・床磨き等の雑務に従事させる、専門職労働者を単純事務作業や肉体作業を行う部署に異動させたり、出向させるなど。

イ 仕事を与えないこと

従前から担当してきた業務を理由なく外される（麻酔科医が手術の割り当てから外されるなど）、一日中机の前に座っているよう指示される、教員が授業・クラス担任その他の公務分掌から外される、望んでいないのに社内公募制度を利用して他の職務を探させる、配置転換や出向をさせ、配転先や出向先で自らの次の配転先、出向先、再就職先を探させるなど。

コロナ感染を理由とした長期の自宅待機

⑥ 個の侵害

- ・私的な交際関係について、交際をやめるよう迫る
- ・労働者に対し、当該労働者の配偶者は物好きである等と発言する
- ・業務時間外に電話をかける、SNSのチェック
- ・労働者が拒否しているにも関わらず、自宅まで行って生活状況を確認したり、退職勧奨をする
- ・遊びや飲み会に無理矢理つきあわせる
- ・個人的な用事を頻繁に命じる
- ・コロナ感染防止を理由とした飲食等のチェック・禁止など

(2) 「該当しない例」

例示されているものの、労働者に帰責性がある場合にはハラスメントにならない

いわけではない。個別具体的に考える必要がある。

「これはハラスメントになりませんよね」と聞かれても、安易に指針を引いて「大丈夫」と言わないこと。あくまでケースバイケース。また、「人間関係からの切り離し」に該当しない例として、「懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること」が挙げられているが、①研修の必要性、②研修の態様、③研修の内容等によって総合的に判断される。いうまでもなく、退職強要や嫌がらせ目的で追い出し部屋に入れたり、一人隔離させることは当然許されない。

第2 ハラスメント事案の救済の法的構造

1 権利の侵害とは

・パワハラにかかわる権利の種類

- ① 個人としての権利（人格権、身体的自由、良好な職場環境を享受する権利）
- ② 労働組合の活動を嫌悪する場合（団結権）

2 違法なセクハラ・パワハラに対する救済類型

- ① 対企業（損害賠償）
- ② 対加害者（損害賠償）
- ③ 対行政（労働者災害補償保険法の申請）

3 民事損害賠償請求訴訟の構造

- ① 違法性の根拠は？（民法 715 条、709 条、415 条）

ア 不法行為責任（民法 709 条）

「故意または過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う」

イ 使用者責任（民法 715 条本文）

「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。」

ウ 債務不履行責任（民法 415 条本文）

「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。」

- ② 過失とは

注意義務に違反したこと（安全配慮義務違反）

予見可能性と結果回避可能性

- ③ 損害の内容

原則として交通事故損害賠償基準が援用されている

積極損害：治療関係費、付添看護費、雑費、通院交通費、葬儀費

消極損害：休業損害 後遺症逸失利益 死亡逸失利益 慰謝料

- ④ 休業損害
給与所得者の場合、受傷による現実の収入減
有給休暇使用、昇格・昇給遅延、賞与減額も含まれる
- ⑤ 後遺症逸失利益
- ⑥ 死亡逸失利益の算定

4 労災としての扱い

- (1) 労災保険法の構造
心理的負荷評価表の改定
ひどいいじめ、嫌がらせがⅢに。
- (2) ハラスメントの認定の手順
客観的な証拠関係
職場の構成と人間関係
調査に対する企業側の対応
- (3) 業務外決定に対する対応
審査請求⇒再審査請求⇒行政取消訴訟へ
最後は裁判所による司法判断に委ねられる
国の敗訴率がもっとも高い分野

第3 最近の裁判例の分析と傾向

1 最新裁判例検討

【加野青果事件（名古屋高判平 29. 11. 30 労経速 2336 号 3 頁）】

【事実】

（当事者）

- ・被災者花子は、平成3年生まれ的女性（父母は原告X1，原告X2）
平成21年3月高等学校卒業後、4月にY社に正社員として入社。総務部配置。
高校ではマンガ研究部所属。ゲームやアニメが趣味。
おとなしい性格。注意を受けると反論せず、黙り込む。
精神障害等の受診歴なし。
- ・Y社は、従業員60名の青果物の卸売業。
- ・Y2 大卒 平成8年4月にY社入社 営業事務担当
- ・Y3 大卒 平成13年4月にY社入社 経理事務担当

（被災者の就業状況）

- 平成21年4月 本社ビル3階で経理事務従事（果物の買掛金関係）
請求伝票の発行、支払、記帳、パソコン入力等
- ・入力ミスが多かったが、よりミスの多い他の同僚のおかげで目立たず。
- ・Y3は当初、丁寧に指導。

平成23年9月

- ・ ミスの多い同僚が子会社に出向。
- ・ Y3⇒花子に対して、「てめえ」「あんた、同じミスばかりして」と男っぽい口調で叱りつけるようになる。
- ・ 食欲がなくなり、外出を嫌がり、家で寝ていることが増える。ツイート数も減る。

平成23年10月～

- ・ 両親のX1、X2がY社に電話 花子がいじめに遭っていると申告。
- ・ 担当取締役Bが「ちゃんと見ている」と回答。
- ・ B⇒Y3 「注意する際にはもう少し優しい口調で」と指導
- ・ Y3⇒花子 「親に出てきてもらうくらいなら、社会人としての自覚を持って」
後述配置転換後も呼び出してY2とともに叱責

平成24年4月以降

- ・ 花子 2階で果物の営業事務に配置転換（派遣社員の後任）
⇒Y2が花子を直接指導するようになる。
- ・ 業務内容は、電子データの注文内容を入力するというもの
- ・ 前任の派遣社員は、入力作業が複雑で時間に追われるため、ストレスで辞めている。
- ・ 従前業務はY3が引き継ぐことになり、マニュアル作成を命じる。
「自分の言葉で書いたマニュアルを作成し直して」
- ・ 派遣社員から引継ぎを受けるも、完全にはできるようならず、派遣社員は、Y2に支援を要請。
- ・ Y3から内線電話で怒鳴られて泣いてしまうことあり（ミスは冤罪）
- ・ 一部顧客についてのシステム変更により夕方の残業が増える。
⇒同年3月22日から4月20日の時間外労働は67時間で最長
⇒その後、49時間、58時間で推移。
- ・ 花子のミスが増加するも、Y2も多忙で席も3階に移動。
- ・ Y2の同僚から花子の業務量が多いので調整必要との指摘。
- ・ Y2 週1回程度、花子を呼び出し「何度言ったら分かるの？」と叱責
注意内容を付箋に貼ってパソコンに貼るよう指導。
- ・ 身なりに構わなくなる（髪も梳かさず、春に冬物のブーツを履く）

平成24年6月20日

- ・ 公休日にY2から携帯に電話。納品書の記載漏れを指摘される。
- ・ 翌21日早朝 10階から飛び降り自殺（遺書なし）
(ツイッター投稿)

H23.8 「転職してえ」

H23.11 「忙しいなんてレベルじゃないぞこれ。死ぬ。死んでしまう。時間足りない。」

H24.2 「現状が辛すぎてなんかもう消えたい」

H24.3 「新しい仕事で目が回る。」

H24.5 「マジで辞めんぞこの会社」

H24.6.10「今回は絶望的ですかね。もう会えないかもですね。」

H24.6.19「仕事大量に残ってるから朝早くでてこなかん」

【判断】

① Y3の不法行為

(厳しい口調の叱責について)

・8年先輩社員である

・経理事務の指導担当

⇒業務上の指導を行うべき立場にある。

・上司や同僚からの指摘あった

⇒パワハラ該当可能性についての認識があった

・「以上のとおり、被告Y3の花子に対する叱責の態様及び叱責の際のY3の心理状態に加え、花子が高等学校卒業直後の平成21年4月に被告会社に入社したこと及び平成24年4月以降、花子が引き継いで間もない新しい業務に従事していたことに鑑みると、平成23年秋頃以降、被告Y3が継続的かつ頻回に、叱責等を行ったことは、花子に対し、一方的に威圧感や恐怖心を与えるものであったといえるから、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えて、花子に精神的苦痛を与えるものであると認められる。」

② Y2の不法行為

(深夜の架電と出社指示)

⇒社会的相当性を欠くとは言えない。

(配置転換後の指導)

・女子従業員の担当事務全般の把握能力と経験あり。

・役員から支援を指示されていた

・もともとミスが多かった花子に対して適宜支援すべき職責があった

⇒支援をすべき不法行為法上の注意義務

・付箋のメモをパソコンに貼るよう指示はしていたが

・Y3とともに叱責継続、頻繁な呼び出し、同じ叱責の繰り返し、長時間に及ぶ

・時間外労働が増加

・同僚からの指摘あり

⇒業務代行等の支援措置せず

⇒上司にも報告相談せず

⇒叱責行為は業務の適正範囲を超える。

③ 被告会社の責任

民法715条の使用者責任肯定

民法709条、415条の責任(安全配慮義務)について

電通事件最高裁判決判旨を引用

・取締役CはY3の口調について認識するも一度注意したのみ、その後確認せず

・負担の重い配置転換を決定

「被告会社は、花子に対し、花子が新しい業務を疲労や心理的負荷なく遂行できるように花子の業務の事情を把握し、指導体制を整え、場合によっては、花子の業務内容や業務分配の見直しや増員を実施すべき義務を負う。」

⇒Y 2を3階に配置するなど、義務を怠った。

- ・配置転換自体は企業の合理的な人事施策の範囲内
- ・時間外が増えているとはいえ、労働者の心身の健康の喪失につながるようなものではない。
- ・叱責行為についてこれを制止ないし改善するよう指導・注意する義務がある。
⇒これを放置。
- ・業務支援が必要な状況にあったのに放置、業務内容や業務分配の見直し等を怠った。会社自身の不法行為及び債務不履行

④ 因果関係

遅くとも平成24年6月中旬ころには、うつ病を発症していたと認められる（原審は否定）。

叱責行為⇒心理的負荷「中」、配置転換⇒「中」、総合して⇒「強」

⑤ 予見可能性

会社については「使用者は、平成24年当時、仕事の負担が急に増えたり、職場でサポートが得られないといった事由から、労働者がうつ病になったり、自殺に至る場合もあり得ることを認識できたのであるから、うつ病発症の原因となる事実ないし状況を認識し、あるいは容易に認識することができた場合には、労働者が業務上の原因で自殺することを予見することが可能であったというべきである。そして、被控訴人Y3及び被控訴人Y2による違法な注意・叱責とこれについて被控訴人会社が適切な対応を取らなかったこと及び花子の業務内容や業務分配の見直しをすべき義務があったのにこれをしなかったということを、被控訴人会社は認識し、あるいは容易に認識できるものであった」。

Y2, Y3については「それのみでうつ病を発症させる程度に過重であったとは評価できない。」

⑥ 損害

被告会社について

逸失利益 3550万円

月額賃金15万×12月+時間外+賞与=年間283万

67歳までの46年、生活費控除30%

283万円×46年ライブ(17.880)×(1-0.3)

慰謝料 2000万円

葬祭料 150万円

合計 5700万(各2850円)

損害の填補 労災保険からの支給(X1が受領)

固有の慰謝料 100万円

弁護士費用

合計 X 1 3 1 9 0 円 X 2 2 3 8 4 円

Y 2 慰謝料 5 0 万

Y 3 慰謝料 1 0 0 万

【ゆうちょ銀行（パワハラ自殺）事件（徳島地裁平 30. 7. 9 労判 1194-49）】

【事案】

平成 25 年 7 月 一郎（昭和 47 年生まれ） 貯金事務センター総務課異動
記名国債の振替預入請求業務、電話対応
書類不備の見落とし等ミスが多い。
直属上司 G, H（主査）
「このとこって前も注意したでえな。確認せんかったん。どこを
見たん」
「どこまでできとん。なにができてないん。どこが原因なん」
「マニュアルをきちんとみながらしたら、こんなミスは起こるわけ
がない。みたつもりにならないように。きちんと見たところを一文
字一文字マーカでチェックしてから出してな」
「走られん」（走るな）「ばたばたうるさい」

平成 25 年 12 月 D 課長に「担当する事務が多い」

平成 26 年 1 月 F 係長に異動を希望 F は副所長に相談
「仕事ができるようになってからでないと異動はさせられない」
簡易な業務へ一時的に変更。
⇒ 一郎が同僚にメール
「地獄」「早く脱出したい」「こんな所消えてなくなれ」
⇒ ハラスメント相談窓口相談せず、外部通報もせず。

平成 26 年 7 月ころ 主任異動に伴い、慣れない後任の代わりに電話を取る回数増加。
書類上のミスも増える。
G, H 「こうっ！」と見下すように呼び捨てるようになる。

平成 26 年 12 月 年金・恩給業務が加わる。妹や同僚に「仕事を辞めたい」

平成 27 年 3 月 親戚に「ブラック企業」「仕事を辞めたい」←慰留される
同僚期間雇用社員 I や妹に「死にたい」
⇒ I が G, H に相談
⇒ 「ホンマに死ねるわけがない」

平成 27 年 4 月 手順書作成業務追加
メール「もう夢も希望もありません。疲れました」

平成 27 年 6 月 19 日 一郎帰省 「一生職場から出られない」
体重が異動時の 70 キロから 55 キロに減少

同月 自殺

【判断】

1 使用者責任

「部下の書類作成のミスを指摘しその改善を求めることは、被告における社内ルールであり、主査としての上記両名の業務であるうえ、一郎に対する叱責が日常的に継続したのは、一郎が頻繁に書類作成上のミスを発生させたことによるものであって、証拠上、GやHが何ら理由なく一郎を叱責していたというような事情は認められない。」

・ 具体的発言内容は、一郎の人格非難に及ぶものではない。

・ 静かにするよう求めること自体は、相当な指導の範疇内。

⇒業務上の指導の範囲の逸脱は認められない。

⇒G, Hに不法行為責任なし⇒被告に使用者責任なし。

2 安全配慮義務

・ 労働契約法 5 条を引用

・ 雇用者の補助者として一郎に対し業務上の指揮監督を行う F や D には、雇用者の注意義務に従いその権限を行使する義務がある。

「すくなくとも F 係長は、一郎の体調不良や自殺願望の原因が G や H との人間関係に起因するものであることを容易に想定できたものであるから、一郎の上司である D 課長や F 係長としては、一郎の執務状態を改善し、一郎の心身に過度の負担が生じないように、同人の異動も含めその対応を検討すべきであったといえるところ、D や F は、一時期、一郎の担当業務を軽減したのみで、その他にはなんらの対応もしなかったのであるから、被告には、一郎に対する安全配慮義務違反があったというべきである。」

外部通報や内部告発がなされていないことについては、「一郎が、G や H との人間関係等に関して、何らかのトラブルを抱えていることは、被告においても容易にわかりうるから、外部通報や内部告発がなされていないからといって、一郎について何ら配慮が不要であったということとはできない。」

【イビデン事件（最一小判平 30. 2. 15 労判 1181-5）】

【学校法人 Y 大学事件（東京地判平 30. 8. 8 労判 1210-96）】

【事案の概要】

X は、Y 法人（Y 大学を経営）に平成 25 年に雇用され、平成 28 年に准教授となった。

Y の就業規則には、「教職員は相手方の望まない性的な言動により、他の教職員等に不利益や不快感を与えたり、就業及び就学環境を悪くすると判断されるようなことを行ってはならない。」との規定があり、「教職員にセクシャルハラスメント行為があったときは、別に定める Y 大学教職員のセクシャルハラスメント防止規程」に関する規程により懲戒する。」とされていた。

就業規則によれば、懲戒の種類は、①けん責、②減給、③昇給停止、④停職（3か月の限度で職務及び職場への立入を停止する。⑤懲戒解雇である。

セクハラ防止規程には、「懲戒に該当する場合であっても改悛の情が明らかに認められるときは、再発防止のための研修を経たうえで、懲戒を免じ訓戒にとどめることがある。との規定が別途定められていた。

平成29年4月10日午後6時ころから翌日午前1時すぎまで

Xのゼミ所属希望の女子学生Aに対して、LINEのやり取り。

痴漢やセクハラの話、
「今度、デートしようか？」など

同年7月31日

YがXに停職1か月処分

I 「本件において、XがAに対しLINEにより行った電車内での痴漢、Aが卒業した短期大学でのセクハラ、ゼミ女子学生の容姿などについての発言、デートの誘いなどは、明らかにセクハラ防止規程の禁止するセクシャルハラスメントに該当する。」

II ①きっかけは既読無視についての非難

②延々午前1時25分まで3時間に及び、女子学生を心理的監禁状態に置いて性的な内容を含めた応答を強要した。

③Aは、精神的ショックを受けて体調を崩し通院

④Xに対する危惧感が強い。

⑤Xは、Aの申し立てを受けて初めて行為の問題性に気付いた

⑥他の学生との間でも意に染まない応答を強いている感がある。

III 懲戒に該当し、①Aの受けた精神的・身体的被害、学業上の不利益、被害感情の強さ等を総合的に勘案して、その行為の重大性について認識することを求める意味で、停職1か月に処するを相当とする。

【判断】

労働契約法15条「懲戒処分が客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利を濫用したものとして無効となる。」

① セクハラ該当性を肯定「Xの本件LINEにおける言動は、セクハラ防止規程2条2号の「性的な言動により学生に不快感を与えて、当該学生の就学・研究環境を悪くすること」にあたるから、懲戒事由に該当する。」

② Xの責任は軽視できないが、既読無視の指摘やゼミの単位に関する発言については、AにLINEを打ち切らせないための意図的な行動であったとは認めがたい。」

「全体的に軽佻な冗談を交えた雰囲気のものであり、デートに誘う発言についてもAに断られてそれ以上の言動に出ているわけでもなく、断られることを前提とした冗談であるとみるのが自然であって、少なくとも、教員とゼミへの所属を希望する学生との上下関係を利用して、デートすることを目論んだものと

は認めがたい。」

「Aの返答ぶりも全体としてかなりフランクなものであり、Xの一連の言動に対し明確な拒絶をしなかったことに照らすと、過剰に非難することは相当ではない。」

- ・ Xに懲戒処分歴がない。
- ・ 学生とのコミュニケーションの取り方について反省している。
⇒重きに失して懲戒処分無効。

第4 コロナ禍とハラスメント

(1) 感染者を不利益に扱うことが許されるか

感染自体は、非違行為にあたらぬ。

家族の感染を理由とする不利益取扱い（検査の強要）

家族の職業を理由とする不利益取扱い（医療従事者・高齢者施設）

職場感染防止のための措置は認められるが、ハラスメントは許されない。

(例) 感染を理由とする解雇、雇止め

感染を理由とする配置転換、治癒後も継続する自宅待機

感染を理由とする処分

⇒ただし、会社の指示に反して、危険な行動を取ったことに対する処分をどう考えるか。

(2) 感染防止についての業務指示とハラスメント

使用者が感染防止措置を取ることは義務でもある。

安全配慮義務

一方で、私生活上の行動にどこまで使用者が介入できるかは別問題。

ケースバイケースの判断となる

在宅勤務指示をめぐるトラブル（費用負担、プライバシー）

以 上