



Profile



Profile

【裁判例紹介】

マタハラを理由とする不就労期間の賃金支払義務

- 医療法人社団 B テラスほか事件
(東京高判令和 5 年 10 月 25 日、労働判例 1303 号 39 頁)

- 【Point】**
- ・妊娠した従業員である歯科医師の診療予約を入れにくくした行為や本人のいないところでの悪口（陰口）を不法行為と認定した上で、慰謝料支払請求を認めた事例
 - ・使用者が安全配慮義務を怠っていたことを捉えて、ハラスメント行為を理由とする従業員の育児休業後の不就労は、使用者の責めに帰すべき事由によるものであるとして、欠勤期間の未払賃金の支払請求を認めた一審判決を維持した事例
 - ・従業員からハラスメント行為の訴えがあれば、直ちに事実関係を調査し、当該行為が認められる場合には、就業環境の改善に資する対策を実施しておくことが必要

【事案の概要】

本件は、歯科医師の女性である X（一審原告）が、ハラスメントを受けたと主張して、X の勤務先である歯科診療所¹（「本件歯科医院」）を開設・運営する医療法人 Y1（一審被告法人）に対しては医療法 46 条の 6 の 4 及び一般社団法人及び一般財団法人に関する法律 78 条（代表者の行為についての損害賠償責任）に基づく損害賠償請求を、Y1 の理事長兼院長である Y2（一審被告）に対しては民法 709 条に基づく不法行為を理由とする損害賠償請求 Y1 を行った事案です。また、X は Y1 に対し、Y1 が安全配慮義務を果たしていないため、X が育児休業終了後も労務の提供ができないとして、就労の意思を示した日以降の未払賃金の支払も求めていました。一審判決（東京地判令和 5 年 3 月 15 日労経速 2518 号 7 頁）は、不法行為を理由とする損害賠償請求を棄却し、不就労期間の未払賃金請求については一部認容しました。一審判決に対し、XY 双方が控訴し、①不法行為の成否と②民法 536 条 2 項の責めに帰すべき事由の有無が主な争点となりました。

時系列の概要は以下のとおりです。

2019.5.1	X が本件歯科医院に就職。
2020.7	不妊治療のため X が週 4 日勤務を求めて、Y2 が了承。
9.19-10.31	X が悪阻を理由に休職。Y1 が X の診療予約の変更などを調整。
11.1	X が復職。
2021.1.22-	X が胃炎等を理由に休職→産前休業→出産・産後休業→育児休業。
2022.5.14	X が、育児休業を終了し、労務提供の意思がある旨を Y1 に伝達。ただし、Y2 に安全配慮義務違反があることを理由に X は就労せず。
2023.5.1	Y2 は、Y1 の理事長を辞任し、Y2 の二女 A が同理事長に就任。

【判断の概要】

1 争点①（不法行為の成否）

本判決は、男女雇用機会均等法 9 条 3 項²、同法 11 条の 3 第 1 項³、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成 28 年 8 月 2 日厚生労働省告示第 312 号）⁴、労働施策総合推進法 30 条の 2 第 1 項⁵を指摘し、これらの規定を踏まえつ

¹ 本件歯科医院は、Y2 が開業し、Y2 の長女及び二女 A も本件歯科医院において歯科医師として勤務していました。本件歯科医院は、元々女性が多い職場であり、Y2 自身が歯科医師として勤務しながら長女らを出産して仕事と育児を両立していたほか、長女も妊娠出産を経て 2023 年 5 月から本件歯科医院に復職していました。

² 事業主が、その雇用する女性労働者の妊娠、出産等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない旨を定めています。

³ 事業主が、職場における妊娠、出産等（同法 11 条 1 項及び 2 項所定の事由）に関する言動により、雇用する女性労働者の就業環境が害されることのないよう、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずべき義務を負う旨を定めています。

⁴ 妊娠、出産等の事由に関する言動によって当該労働者の就業環境が害されることをもって「職場における妊娠、出産に関するハラスメント」とした上で、必要な事項を定めた指針になります。

⁵ 事業主が、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない旨を定めています。

つ、X主張の72に及ぶ言動について不法行為の成否を検討する判断枠組みを示しました。

まず、本判決は、予約受付システムに入力したXの診療予定時間をY2が独断で30分延長して、Xの診療予約を入りにくくさせた行為が「業務上の必要性があったものと認めることはできない」として不法行為に該当すると判示しました。

次に、本件歯科医院の控室において、Y2が歯科衛生士らと一緒にあって、Xの育ちが悪い、家にお金がないなどとXを揶揄する会話に興じる行為について、一審判決を変更し、Xが耳にすることを前提としたものではないが、理事長（院長）としてのY2の地位・立場を考慮すると、客観的にみて、それ自体がXの就業環境を害する行為に当たることは否定し難く、不法行為に当たると判示しました⁶。

その他の大半の言動については、業務の割り振りに関する使用者の裁量を認め、X主張の事実が認められない行為や業務上の必要性がある行為につき不法行為を否定しました。

2 争点②（責めに帰すべき事由の有無）

一審判決はY2によるハラスメント行為を認定した上で「現時点においては、安全配慮義務が尽くされたとはいえず、使用者たるY1の責めに帰すべき事由により労務提供できなかったといえる」とし、民法536条2項により、Xが育児休業から復帰する意思表示をした2022年5月14日以降の賃金請求を認めました。本判決も、一審判決の判断を支持しつつ、Y2が2023年5月1日付けでY1の理事長を辞任し、同日、Y2の二女Aが同理事長に就任したことから、Y2がXと院長（理事長）として接する場面は解消され、一連の経過も踏まえてAが院長（理事長）として措置を講じていくことになることを指摘して、「一応の必要な安全配慮義務は果たされたものと認められるというべきである。」として、Y2の退任から相当期間が経過した同日16日以降については賃金請求を認めませんでした。

3 結論

各不法行為を理由とする慰謝料として20万円が認められ、またXが育児休業から復帰する意思表示をした2022年5月14日からY2の辞任後相当期間が経過した2023年5月15日までの未払賃金請求も認められました。

【検討・コメント】

本判決は、3つの点で注目し値します。

まず、妊娠した歯科医師の診療予約を入りにくくした行為について、不法行為の成立が認められた点です。

次に、本人が不在の場所での悪口（陰口）についても不法行為の成立が認められた点です⁷。本判決は、別にハラスメント行為が認められ、かつその行為を行った者が組織の長（理事長兼院長）であるという事実関係の下での陰口についての判断ですが、組織の長はもちろん、全役職員が本人不在の場所での言動に関しても改めて一層の注意が必要であることを示唆するものと考えられます。

最後に、ハラスメント行為があったと主張する従業員が、会社の対応が不十分であるとして欠勤することはこれまでも見受けられましたが、今後は従業員側が本判決を参考にしてハラスメント行為を理由とする欠勤期間に対応した賃金支払を請求することが想定されます。安全配慮義務の具体的な内容を特定せず、漠然と同義務違反があるとして使用者の責めに帰すべき事由を認めた本判決は妥当ではないと考えますが、本判決は高裁の判断でもあり、一定の先例的価値を有することは否定できません。そのため、使用者としては、安全配慮義務違反を理由とした賃金支払義務を負うことがないよう、従業員の訴え等によりハラスメントの疑いを持った場合、放置せず、直ちに事実関係を調査し、当該行為が認められる場合は対策を講じることで、安全配慮義務を果たし、申告者が就業可能な環境を回復することが、これまで以上に重要です。

以上

⁶ なお、この点に関しXが依拠する証拠（秘密録音の反訳）を違法収集証拠として排除すべきか否かも争われましたが、本判決は「従業員の誰もが利用できる控室に秘密裏に録音機器を設置して他者の会話内容を録音する行為は、他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、職場内の秩序維持の観点からも相当な証拠収集方法であるとはいえないが、著しく反社会的な手段であるとまではいえない」と判示し、従前の裁判例と同様に秘密録音の証拠能力を認めました。

⁷ 過去の裁判例（大阪地判平成30年12月20日判例秘書L07351152）では、他の人物の閲覧が想定されていないチャットワーク上で人格を傷つける内容の書き込みを行ったことにつき、不法行為の成立を認めたものがありましたが、当該人物が閲覧すること自体は可能でしたので、本人が認識し得ない場所での陰口とは異なります。