

[64] セクシュアル・ハラスメントをめぐる民事訴訟の提起と団体交渉

Point

- (1) セクシュアル・ハラスメントについては、雇用機会均等法において、事業主に対して、雇用管理上必要な措置を講じる義務が課されている(11条)が、作為・不作為の請求権や損害賠償請求権を与えるような私法上の効力を持つものではなく、私法上は、一般の不法行為法理の中で直接の加害者(上司、同僚労働者等)と事業主の損害賠償責任が問われることとなる。
- (2) 本事件では、別途損害賠償を求める民事訴訟が提起されたことを理由として、使用者が団体交渉を拒否しているが、裁判例は、訴訟の係属を理由として団体交渉を拒否することはできないとしている(オン SEND 事件—東京高判平 21・6・18)。
- (3) また、過去に存在した雇用関係から生じた労働条件をめぐる団体交渉について、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否の禁止において必要とされる「使用者が雇用する」という要件に該当するか問題となりうるが、住友ゴム工業事件(大阪高判平 21・12・22)では、一定の要件のもとに、元従業員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団体交渉応諾義務を負わせるのが相当と判示している。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数(31人)

②使用者：業種(サービス業) 従業員数(310人)

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

Y社に正社員として雇用されていたAは事業所の支配人Bによるセクシュアル・ハラスメントを継続的に受けていた。Aは、合同労組Xに加入した後、退職し、その翌月、XがYに対し要求書及び団体交渉申入書を送付した。

要求書の内容は、以下のとおり。

- ① BによるAへのセクシュアル・ハラスメントについての謝罪
- ② Aに対する慰謝料〇万円の支払い

③ セクシュアル・ハラスメント防止措置を講ずること

④ Aに対する賃金〇か月分（逸失利益）の支払い

Yの代理人から具体的な回答の猶予を求めると及び団体交渉の要求を撤回するよう要請すること等を内容とする回答書が送付された。その後、1年近くかけて数回書面でのやりとりが続いたが、この間、AがYに対して本件に関する損害賠償を請求する民事訴訟を別途提起したこともあり、Yは一貫して団体交渉に応じる意思を示さなかったため、Xが団体交渉の応諾等を求めてあっせん申請を行った。

3 主な争点と労使の主張

争点 民事訴訟の提起されている事項についての団体交渉応諾

過去に存在した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争についての団体交渉応諾

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none">・ BによるAへのセクシュアル・ハラスメントについての団体交渉を求める。・ 団体交渉の拒否は「不当労働行為」であるとする。	<ul style="list-style-type: none">・ 既に退職したAについての損害賠償請求は、団体交渉の対象事項には該当しない。・ Aが主張するセクシュアル・ハラスメントに関する事実が立証されておらず、「交渉」の前提となる事実が把握できていないので、「交渉」はできない。・ 本件セクシュアル・ハラスメントについては、訴訟が提起されており、団体交渉をする意味がないため、話し合うことはできない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

労使双方からの事情聴取を通じ、Yの団体交渉についての認識に誤りがあると思われる点が多かったため、その点についてあっせん員が指摘し、粘り強く説諭した結果、Yから団交応諾についての了解が得られたことから、あっせん案の内容について調整し、あっせん案を提示したところ、双方が受諾し、本件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案要旨）

- ① X及びYは、Aに係る以下の問題について、平成〇年〇月〇日までに団体交渉を開催し、誠実に話し合いを行うこととする。
 - ・ BによるAへのセクシュアル・ハラスメントについての謝罪
 - ・ Aに対する慰謝料〇万円の支払い
 - ・ Yにおけるセクシュアル・ハラスメント防止措置の策定
 - ・ Aに対する逸失利益〇万円の支払い

- ② X及びYは、今後相互の立場を尊重しつつ、労使間の問題は団体交渉を通じて誠実に話し合い、良好な労使関係の確立に努力することとする。

解 説

- (1) 本事件は、民事訴訟が提起されているセクシュアル・ハラスメント行為に関する団体交渉応諾をめぐる事案である。また、同時に、過去に存在した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争についての団体交渉応諾をめぐる事案でもある。
- (2) セクシュアル・ハラスメントは性的嫌がらせであり、職場において労働者が市民として享受すべき性的な自己決定・自由や名誉感情などの人格権への侵害行為である。セクシュアル・ハラスメントについては、雇用機会均等法において、事業主に対して、雇用管理上必要な措置を講じる義務が課されている(11条)。この規定は、セクシュアル・ハラスメントに関する法規制として、事業主に厚生労働大臣が定める指針に従ったその防止と苦情処理のための雇用管理上の措置を義務づけるものであるが、作為・不作為の請求権や損害賠償請求権を与えるような私法上の効力を持つものではない。私法上は、セクシュアル・ハラスメントについては、一般の不法行為法理の中で直接の加害者(上司、同僚労働者等)と事業主の損害賠償責任が問われる。
- (3) 本事件では、会社側は民事訴訟の提起を団体交渉に応じない理由の1つとして挙げているが、民事訴訟の提起と団体交渉応諾義務の関係については、「・・・会社に対する雇用契約上の地位の確認、セクシュアルハラスメント行為を理由とする損害賠償請求訴訟が係属しているとしても、訴訟以外における交渉による紛争の解決の道が閉ざされる理由はなく、訴訟の継続を理由として団体交渉を拒絶することはできず、救済の利益がないとすることはできない」とした裁判例があり(オンセンド事件―東京高判平21・6・18中労時1110号49頁)、本事件の会社側の主張には合理性がないと考えられる。
- なお、解雇に関する紛争で、別件訴訟により、原告会社・被告間に雇用関係のないことが公権的に確定し、法的には当該紛争は解決されている事案については、以後被告組合は原告会社に対する団体交渉権を失っているとした裁判例(東京・中部地域労働者組合(街宣活動)事件―東京地判平16・11・29労判887号52頁)もあり、雇用関係の不存在について確定判決を経ている場合には団体交渉応諾義務は否定されることが考えられる。
- (4) 次に、過去に存在した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争についての団体交渉応諾について検討する。労組法7条2号では、使用者が雇用する労働者の代表と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止している。本事件のように、現時点で雇用主でない企業との間に近い過去の労働契約関係が存した場合、団交拒否の禁止において必要とされる「使用者が雇用する」という要件に該当するかが問題となる。不当労働行為の禁止は、使用者との雇用の関係をめぐる団体交渉関係において労働組合の団結力・組織力を保護しようとする趣旨に出ていると解されるので、団交拒否の禁止において必要とさ

れている「使用者が雇用する」という要件（労組法 7 条 2 号）は、他の各号（同条 1 号・3 号・4 号）の不当労働行為禁止についても必要とされていると考えられる。これは、不当労働行為禁止規定（7 条）の本文にある「使用者」かどうかと、団交拒否禁止における「使用者が雇用する」かどうかとは、そのまま重なり合うといえる。そして、不当労働行為禁止規定全体における「使用者」は、労働契約関係はまたはそれに近似ないし隣接する関係を基盤として成立する団体的労使関係上の一方当事者と解すべきものであるので、「使用者が雇用する」における「雇用する」とは、結局、「労働契約関係またはそれに近似ないし隣接する関係」を意味することとなる。

労働契約関係と隣接する関係を基盤とする使用者は、被解雇者に対する解雇企業や採用過程にある労働者に対する採用企業など、現時点では雇用主ではないが労働契約関係の前後にある企業について問題となり、当該労働者（ら）と近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的・具体的に存在する企業は、労組法上の使用者として不当労働行為を禁止される。また、近い過去の労働契約関係が存した場合にも、それを基盤とした労組法上の使用者性が肯定されうる。ある企業によって解雇（雇止め）された労働者の所属する組合が解雇（雇止め）の撤回を要求して団体交渉を求めた場合には、労働契約関係の終了そのものが争われているので、当該企業は、団体交渉を拒否できないのはいうまでもない。また、解雇（雇止め）を承認したり、任意退職した労働者の加入する組合が退職後相当期間内に退職の条件（退職金の割増し、残余年休の買い上げ、等）について交渉を求めたり、労働契約存続中の未払時間外労働手当の支給などの労働条件について交渉を求めた場合にも、当該企業は、近い過去に存在した労働契約関係の清算を求められているので、労働契約関係がすでに終了していること（それゆえに使用者性がないこと）を理由として団体交渉を拒否することはできない。

本事件と同様、雇用関係終了後、雇用関係にあった者が労働組合に加入して、雇用関係存続中の労働条件に関して、使用者であった者に対して団体交渉を求めた裁判例としては、**住友ゴム工業事件**（大阪高判平 21・12・22 労判 994 号 81 頁）がある。裁判所は、「使用者が、かつて存在した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争として、当該紛争を適切に処理することが可能であり、かつ、そのことが社会的にも期待される場合には、元従業員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団体交渉応諾義務を負わせるのが相当といえる。」とし、その要件として、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したこと、②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適当であること、③団体交渉の申入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたことを挙げている。

なお、事業譲渡後の承継法人への組合員の不採用に関する団体交渉拒否をめぐる事案において、組合員と承継法人との間の雇用関係を認めず、当該不採用が労組法 7 条 1 号の不利益な取扱いにも当たらないことから承継法人による不採用に関する団交拒否については不当労働行為に該当しないとした中労委命令（**東京日新学園事件**—中労委決平成 18・12・20 命令集 136 集 1374 頁）もある。

- (5) 本事件は、民事訴訟が提起されているセクシュアル・ハラスメント行為に関する団体交渉

応諾をめぐる事案であるとともに、本件は過去に存在した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争について団体交渉を求めた事案でもある。当該労働者が既に退職していること及び退職した労働者個人から会社に対して本件に対する民事訴訟が提起され訴訟中であることを理由に、会社は団体交渉に応じなかったが、あっせん員から見て、会社側の団体交渉についての認識に誤りがあると思われる点が多かったため、その点についてあっせん員が指摘し、粘り強く説諭した結果、被申請者から団交応諾についての了解が得られたため、あっせん案の内容について調整し、あっせん案を提示したところ、双方が受諾し、解決した事案である。

(参照すべき法令)

憲法

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

民法

(債務不履行による損害賠償)

第四百十五条 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。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

(不法行為による損害賠償)

第七百九条 故意又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。

(使用者等の責任)

第七百十五条 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。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

労働組合法

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 (略)

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

三・四 (略)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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。

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・ オンセンド事件－東京高裁平 21・6・18 中労時 1110 号 49 頁
- ・ 東京・中部地域労働者組合（街宣活動）事件－東京地裁平 16・11・29 労判 887 号 52 頁
- ・ 東京日新学園事件－中労委決平成 18・12・20 命令集 136 集 1374 頁
- ・ 住友ゴム工業事件－大阪高判平 21・12・22 労判 994 号 81 頁