

三菱地所リアルエステート事件（東京地裁平成27年8月7日）

### 3 争点3（懲戒事由該当性）

（1）被告の主張する個別の言動の懲戒事由該当性については、本件言動一覧表のとおりであるところ、前記2の判示のとおり、本件言動一覧表のうち、被告が撤回したNO1、NO2、NO29と、当裁判所がパワハラに該当しないとしたNO9、NO25、NO26を除くその余の言動については、被告主張のと通りの就業規則が適用される懲戒事由にいずれも該当するものと認められる。

（2）これに対し、原告は、就業規則第49条に項数が一つしか存在しないにもかかわらず第49条1項の指摘がなされていると主張する。確かに、2項以下の条項が存しない場合には適条に1項を掲げないことが通常であると思われるが、1項を掲げたからといって、適用される就業規則に誤認混同が生じるわけではないから違法とまではいえない。

また、原告は、就業規則第49条14号はいわゆる「セクシャルハラスメント」を前提とした規定であり適用条項を誤っていると主張する。確かに、前記第2の2（5）のとおり、就業規則第49条14号は「相手の望まない性的な言動により、他人に不快な思いをさせたり、職場環境を悪化させたとき」とあって、いわゆる「セクシャルハラスメント」を前提とした規定であるが、前記第2の2（2）アの懲戒該当事由でパワハラとして処分され、就業規則の適用も、正確には49条17号、同条14号の適用として理解すべきところ、原告が「セクシャルハラスメント」で懲戒処分を受けたものとは認められない。

なお、就業規則49条17号の「前各号に準ずる行為」には、同条14号の文言のうちの「性的な」を除いた「相手の望まない言動により、他人に不快な思いをさせたり、職場環境を悪化させたとき」が該当すると通常考え得るし、「セクシャルハラスメント」と「パワーハラスメント」は「ハラスメント」としての共通性を有する。パワハラについて就業規則49条17号、同条14号を懲戒処分の根拠とすることに特段の問題はないと理解される。

（3）さらに、原告は、パワハラを懲戒処分の対象とするには就業規則変更の手続を取る必要がある旨主張する。

しかし、証拠（乙1ないし乙4）及び弁論の全趣旨によれば、被告は、パワハラが懲戒処分の対象になることを、「コンプライアンスの手引き」（乙1）、「コンプライアンス・マニュアル」（乙2、乙3）で周知するとともに、被告がハラスメントのない職場作りのために、パワハラを禁止する旨宣言している（乙4）ことが認められるところ、前記第2の2（5）のとおり、被告は就業規則48条に種別を、同49条、同50条に処分事由をそれぞれ規定し、上記認定事実のとおりパワハラが就業規則において懲戒処分の対象とされることの周知もした上で本件処分を行っている。前記（2）の判示の点も考慮すれば、就業規則の解釈の範囲内でパワハラを懲戒処分の対象とすることは可能であって、就業規則を変更しなくてもフジ興産事件で求められている各要件は満たすというべきである。