

コンビニ店員への迷惑行為で停職6か月の重い代償

停職処分をした市長の判断に裁量権の逸脱・濫用はないとして一審原告請求棄却——最高裁

1 はじめに

今回は、本誌444号50頁の「停職処分取消請求事件」(最高裁平成30年11月6日第三小法廷判決、以下「本判決」といいます。原審大阪高裁平成29年4月26日判決、以下「原判決」といいます。一審神戸地裁平成28年11月24日判決、以下「一審判決」といいます。)を取り上げました。

本件は、普通地方公共団体Y市の男性職員である自動車運転士のXが勤務時間中に訪れたコンビニエンスストアで、女性従業員に対してわいせつな行為等をしたことを理由に停職6月の懲戒処分を受けて、処分の有効性を争ったところ、一審及び控訴審と最高裁の判断が分かれた事案であり、実務上参考になるので紹介させていただきます。

2 事案の概要

(1) Yの職員の懲戒の手續及び効果に関する条例(以下「本件条例」といいます。)4条1項は、停職の期間は1日以上6月以下とすると定めています。また、Y市長(以下「市長」といいます。)は、平成19年、「Y市職員の懲戒処分に関する指針」(以下「本件指針」といいます。)において、懲戒処分に付すべき標準的な事例における処分の標準例を定めたと、公務外非行関係の事由である「痴漢・わいせつ行為」による処分の標準例は、免職又は停職とされています。そして、本件指針においては、具体的な処分の量定を決定するに当たり、〔1〕非違行為の動機、態様及び結果、〔2〕故意又は過失の度合い、〔3〕職員の職務上の地位や職務内容、〔4〕Y市、他の職員及び社会に与える影響、〔5〕他の行政処分、刑事処分の程度等のほか、過去の非違行為やその後の対

応等も含めて総合的に考慮した上で判断するものとされています。

(2) Xは、平成3年にYに採用された一般職に属する男性の地方公務員であり、同22年4月から自動車運転士として、主に一般廃棄物の収集及び運搬の職務に従事していました。Xは地方公務員法(平成24年法律第67号による改正前のもの。以下「地公法」といいます。)57条に規定する「単純な業務に雇用される者」(以下「単純労務職員」といいます。)です。

(3) Xは、平成22年頃から、勤務時間中、Yの市章の付いた作業着である制服を着用して、市内のコンビニエンスストア(以下「本件店舗」といいます。)を頻りに利用するようになりました。その利用の際、Xは、本件店舗の女性従業員らを不快にさせる不適切な言動をしており、これを理由の一つとして退職した女性従業員もいました。

(4) Xは、勤務時間中である平成26年9月30日午後2時30分頃、上記制服を着用して本件店舗を訪れ、顔見知りであった女性従業員(以下「本件従業員」といいます。)に飲物を買って与えようとして、自らの左手を本件従業員の右手首に絡めるようにしてショーケースの前まで連れて行き、そこで商品を選ばせた上で、自らの右腕を本件従業員の左腕に絡めて歩き始め、その後間もなく、自らの右手で本件従業員の左手首をつかんで引き寄せ、その指先を制服の上から自らの股間に軽く触れさせるという行為に及びました。本件従業員は、Xの手を振りほどき、本件店舗の奥に逃げ込みました。

(5) 本件店舗のオーナーは、前同日、Xが所属するYの部署に宛てて、Xの前記(4)の行為について申告するメールを送信し、Xの上司は、平成26年10月7日、本件店舗を訪れてオーナーから事情を聴くなどして、上記行為について確認しました。

(6) 平成26年11月7日のD新聞に、Yの職員(氏

名は伏せられていました。)が勤務時間中にコンビニエンスストアでセクシュアル・ハラスメントをしたが、Yにおいては店側の意向を理由に職員の処分を見送っている旨の記事が掲載されました。これを受けて、Yは記者会見を開き、今後事情聴取をして当該職員に対する処分を検討する旨の方針を表明したところ、同月8日のD新聞他3新聞に、上記記者会見に関する記事が掲載されました。

(7) Yは、平成26年11月8日以降、関係者からXの前記(4)の行為に関する事情聴取を行いました。その際、Xは、下半身を触らせようという意識はなく、本件従業員の手が下半身に近づきはしたが触れてはいないなどと弁解しました。他方、本件従業員は、Xの処罰を望んでいないが、同じようなことが起こらないようにしてほしい、これはオーナーも同じである旨を述べました。

(8) 市長は、平成26年11月26日付けで、Xに対し、地公法29条1項1号、3号に基づき、停職6月の懲戒処分(本件処分)をしました。その処分説明書には、処分の理由として、「あなたは、平成26年9月30日に勤務時間中に立ち寄ったコンビニエンスストアにおいて、そこで働く女性従業員の手を握って店内を歩行し、当該従業員の手を自らの下半身に接触させようとする行動をとった。」(以下、Xのこの行動を「行為1」といいます。)、 「また、以前より当該コンビニエンスストアの店内において、そこで働く従業員らを不快に思わせる不適切な言動を行っていた。」(以下、Xのこの言動を「行為2」といいます。)との記載があります。なお、Yは、本件処分の直接の対象は行為1であり、行為2は行為1の悪質性を裏付ける事情である旨を主張しています。



(9) 地方公営企業等の労働関係に関する法律附則5項が準用する地公企法(平成26年法律第34号による改正前のもの)39条1項によれば、単純労務職員には不利益処分に関する説明書の交付についての地公法49条の規定も、行政不服審査法(昭和37年法律第160号)の規定も、適用されませんので、Xは、裁判所に懲戒処分取消請求訴訟を提起しました。

3 一審神戸地裁、原審大阪高裁の判断

一審神戸地裁、原審大阪高裁は、上記事実関係等の下において、次のとおり判断して、Xの請求を認容すべきとしました。

Xによる行為1は、以前からの顔見知りに対する行為であり、本件従業員は手や腕を絡められるという身体的接触をされながら終始笑顔で行動しており、これについて渋々ながらも同意していたと認められる。行為1は、H県公衆に著しく迷惑をかける暴力的不良行為等の防止に関する条例3条2項に違反する犯罪行為であるが、本件従業員及び本件店舗のオーナーはXの処罰を望んでおらず、そのためあってXは行為1について警察の捜査の対象にもされていない。さらに、Xが

常習として行為1と同様の行為をしていたとまでは認められず、自動車運転士であるXによる行為1が社会に与えた影響は公権力の行使に当たる公務員が同様の行為をした場合ほど大きいとはいえないことや、Xは過去に懲戒処分を受けたことがないことも考慮すると、行為1が悪質であり、Xの反省の態度が不十分であるなどの事情を踏まえても、停職6月とした本件処分は重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠く。したがっ

て、本件処分は、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであり、違法である。

4 最高裁の判断

Yは大阪高裁判決を不服として最高裁に上告受理申立てを行いました。

最高裁第三小法廷は以下のように判示して、原判決を破棄し、一審判決を取り消した上、Xの請求を棄却しました。

(1) 公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をするか否か、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する裁量権を有しており、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解される。

(2) 原審は、①本件従業員がXと顔見知りであり、Xから手や腕を絡められるという身体的接触について渋々ながらも同意していたこと、②本件従業員及び本件店舗のオーナーがXの処罰を望まず、そのためもあってXが警察の捜査の対象にもされていないこと、③Xが常習として行為1と同様の行為をしていたとまでは認められないこと、④行為1が社会に与えた影響が大きいとはいえないこと等を、本件処分が社会観念上著しく妥当を欠くことを基礎付ける事情として考慮している。

しかし、上記①については、Xと本件従業員はコンビニエンスストアの客と店員の関係にすぎないから、本件従業員が終始笑顔で行動し、Xによる身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、身体的接触についての同意があったとして、これをXに有利に評価することは相当でない。上記②については、本件従業員及び本件店舗のオーナーがXの処罰を望まないとしても、それは、事情聴取の負担や本件店舗の営業への悪影響等を懸念したことによるものとも解される。さらに、上記③については、行為1のように身体的接触を伴うかどうかはともかく、X

が以前から本件店舗の従業員らを不快に思わせる不適切な言動をしており(行為2)、これを理由の一つとして退職した女性従業員もいたことは、本件処分の量定を決定するに当たり軽視することができない事情というべきである。そして、上記④についても、行為1が勤務時間中に制服を着用してされたものである上、複数の新聞で報道され、Yにおいて記者会見も行われたことからすると、行為1により、Yの公務一般に対する住民の信頼が大きく損なわれたというべきであり、社会に与えた影響は決して小さいものということとはできない。

そして、市長は、本件指針が掲げる諸般の事情を総合的に考慮して、停職6月とする本件処分を選択する判断をしたものと解されるところ、本件処分は、懲戒処分の種類としては停職で、最も重い免職に次ぐものであり、停職の期間が本件条例において上限とされる6月であって、Xが過去に懲戒処分を受けたことがないこと等からすれば、相当に重い処分であることは否定できない。しかし、行為1が、客と店員の関係にあって拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為であって、Yの公務一般に対する住民の信頼を大きく損なうものであり、また、Xが以前から同じ店舗で不適切な言動(行為2)を行っていたなどの事情に照らせば、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえず、市長の上記判断が、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであるといえることはできない。

5 本判決の意義

(1) 公務員に対する懲戒処分について、懲戒権者は、諸般の事情を考慮して、懲戒処分をするか否か、また、懲戒処分をする場合にいかなる処分を選択するかを決定する裁量権を有しており、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものと解されており(最高裁昭和47年(行ツ)第52号同52年12月20日第三

小法廷判決・民集31巻7号1101頁、最高裁平成23年(行ツ)第263号・同年(行ヒ)第294号同24年1月16日第一小法廷判決・集民239号253頁)、公務員の懲戒処分については、処分庁の裁量を前提に司法審査の範囲は「社会観念上著しく妥当を欠く」かどうか限定されています。

本判決は、本件処分において市長が考慮することができた諸般の事情を取り上げ、これらを検討したうえで、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえないと判断しており、処分庁の裁量権を尊重したものとします。

(2) 本件と同種の裁判例についてご紹介します。

① 津地裁平成27年10月22日判決(L E X / D B25541549)

【非違行為】 県税務事務所の管理職である当該職員が勤務終了後に女性職員と食事に行き、その帰路(当該職員運転の自動車内)にて、女性職員に対しキスをしようとしたり、髪の毛や身体に触れた。

【処分内容】 停職1月

【判決結果】 当該職員の取消請求を棄却

② 東京高裁平成25年4月11日判決(判時2206号131頁)

【非違行為】 市立高校の教員が、デパートで、すれ違いざまに女性2人の下半身を服の上から触り、逮捕されて罰金40万円に処された。

【処分内容】 懲戒免職

【判決結果】 当該職員の請求認容(処分取消)

(3) 上記①事案は、非違行為の外形はほぼ本件と同一ですが、当該職員は県税務事務所の管理職の立場にある者であって、まさに公権力を行使する者ですが、県の選択した懲戒処分は停職1月でした。上記②事案は、教育職にある者が被害者2名に痴漢行為を行って、逮捕もされて罰金刑にも処せられた事案ですが、それでも懲戒免職処分は重すぎると判断されています。

上記2事案と比較すると、単純労働職員であるXの非違行為について、一審と原審が停職6月の

懲戒処分を重過ぎると判断したことも首肯し得るところです。

(4) 本件店舗にとってXは顧客ですが、顧客や取引先のような外部の者からのセクハラ行為等の迷惑行為は、近年「カスタマーハラスメント」と呼称され、特に介護や小売業界では事業者の労働者に対する安全配慮義務との関係で、対策が重要課題となっています。本判決は、一審や原審と異なり、「本件従業員が終始笑顔で行動し、Xによる身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、身体的接触についての同意があったとして、これをXに有利に評価することは相当でない。」と判示していますが、Xと本件従業員が、本件店舗の客と店員の関係にすぎないことを考慮すれば極めて妥当な判断であると思料します(この点については、職場におけるセクハラ事案ですが、最高裁平成27年2月26日第一小法廷判決・判タ1413号88頁が参考になります。)

現在の日本では、セクハラ行為やわいせつ行為に対する非難意識が高くなっていることを考慮すれば、本判決が、「相当に重い処分であることは否定できない。」としつつも、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえないと判断したことは、懲戒権者が懲戒処分を選択する際に是非参考にすべきと考えます。

佐々木 泉 顕
(弁護士)
岸 本 明 大
(北海道町村会)