

## 【裁判例紹介】

### レイシャル・ハラスメントに関する調査終了後の 申告者の言動に対し懲戒処分等がなされた事例

- モルガン・スタンレー・グループ事件  
(東京地判令和6年6月27日・労働判例1326号14頁)

金丸 絢子  
Ayako Kanamaru

[Profile](#)

成田 銀河  
Ginga Narita

[Profile](#)

#### 【Point】・レイシャル・ハラスメントに関する裁判例

- ・従業員がレイシャル・ハラスメント被害等の申告をした場合において、調査終了後の申告者の言動に対する懲戒権行使の判断枠組みの一例を示した事例

#### 【事案の概要】

Y社は、モルガン・スタンレー・MUFG証券株式会社（以下「MSMS」といいます。）の業務に従事する従業員を雇用するための会社であり、Xは、韓国国籍であり、Y社に雇用され、MSMSに出向し、資本市場統括本部の債券資本市場部にて、エグゼクティブ・ディレクターとして勤務していた者です。

Xは、Y社に対し、職場における人種的ハラスメント被害及び国籍による昇進差別を申告しました。Y社は、Xの申告を受け、調査チームを組成するとともに、調査に先立ちXとの間で秘密保持契約書を締結しました。

Y社は、Xに対し、調査の結果、人種的ハラスメントに該当する言動及び国籍による昇進差別はないこと等を説明し、業務命令として、Y社の許可なしに本件について口外すると秘密保持契約書に違反する旨を伝えました。しかし、調査結果に納得がいかなかったXは、調査終了後、Y社やその関係会社の経営陣等に対し、人種的ハラスメントを受けていること、調査結果は受け入れられないこと、再調査を求め、全社グループの掲げる差別禁止のローガンも信じられないこと等を内容とするメールを繰り返し送信し、伝達する等の行動をしました。

Y社は、就業規則に基づき、Xに譴責処分を行う旨の意思表示を行いました。しかし、Xはなお経営陣に対して上記内容のメール送信等を行ったため、Y社はXを普通解雇する旨の意思表示を行いました。

Xは、解雇無効を前提とした労働契約上の地位確認、譴責処分の無効確認、解雇後の賃金の支払いのほか、Y社の各対応について不法行為に基づく損害賠償を求め、提訴しました。以下では、譴責処分の有効性についての判示を中心に紹介します。

#### 【判断の概要】

まず、秘密保持契約書の有効性については、同契約書の効力は調査期間中のみならず調査終了後にも及ぶものであり、また、調査の内容だけでなく申告に係る被害事実も含むものであると認め、これに従うよう求めた業務命令については、不当な目的ではなく、業務上の必要性があり、Xに著しい不利益を与えるものとはいえないとして、有効であると判示しました。

そして、譴責処分の有効性の判断枠組みとして、まず、Xの申告する被害事実のうち、国籍による昇進差別については、罰則をもって禁止される犯罪行為であるため<sup>1</sup>、公益通報者保護法2条3項の「通報対象事実」に該当するものであり、他方で人種的ハラスメント被害については、文言上、労働基準法3条の「労働条件」には含まれないために「通報対象事実」には該当しないものの、人種的ハラスメントは我が国において到底許されるものではないことや、いわゆるパワー・ハラスメントを使用者が放置することは違法とされていることに鑑み、「『通報対象事実』に準じる事実」として、同法の趣旨を及ぼした検討が必要であるとしました。

その上で、譴責処分の対象行為のうち、(i)懲戒事由（秘密保持契約書及び業務命令への違反）に該当しないものは除外され、また(ii)懲戒事由に該当する行為のうち、公益通報者保護法3条各号の公益通報に該当するものは、これを理由とした譴責処分は同法5条の「不利益取扱い」として無効であるため、懲戒事由から除外することとし、(iii)同法3条各号の公益通報に該当しない行為についても、いわば労働契約法15条（ないし16条）の要件の下位規範として、⑦伝達した通報対象事実等が真実であるか、真実と信じるに足りる相当

<sup>1</sup> 労働基準法3条、119条1号。

な理由があり、④当該行為の目的が不正の目的ではなく、⑤手段方法が相当である場合には、違法性が阻却されるため、当該行為を理由とする譴責処分は無効となるとの判断枠組みを示しました。そして、X の各行為のうち、(i)懲戒事由に該当しない行為及び(ii)X から Y 社又は MSMS への伝達行為を除いた上記 (iii) に属する行為について、いずれも⑦及び⑧の要件を満たさないために、譴責処分は有効であると判断しています。解雇の有効性についても、X の各行為は解雇事由に該当し、解雇に客観的合理的な理由があり、社会通念上相当であるとして有効と判断しました<sup>2</sup>。

また、Y 社の調査対応の不法行為該当性の判断の前提である使用者の調査義務の根拠として、パワー・ハラスメントに関する労働施策総合推進法 30 条の 2 を参照し、人種的ハラスメントは重大な人権侵害を含むものであるため、その相談を受けた使用者は、労働者 (X) の相談に応じ、雇用管理上必要な措置を講じる義務があると判示しました (結論として不法行為該当性は否定されています)。

## 【検討・コメント】

レイシャル・ハラスメント (人種的ハラスメント) とは、一般に「人種や皮膚の色、祖先、出身地、民族的出自、民族文化、宗教的信条、国籍等の人種や民族的要素に基づくハラスメント」を指すとされます<sup>3</sup>。日本では、これを直接規制する法律はありませんが、1995 年に批准された人種差別撤廃条約の趣旨を個別規定に読み込んで解釈することで、私人間の法律関係においてもその趣旨が実現されるものとされています<sup>4</sup>。レイシャル・ハラスメントに関する裁判例としては、使用者の職場環境配慮義務として、労働者の民族的出自に関わる差別的思想が醸成されることのないよう配慮する義務を認めたフジ住宅ほか事件<sup>5</sup>がありますが、本判決は、同事件に続いて、レイシャル・ハラスメントに関連して生じる労働法上の問題について取り扱ったものです。とりわけ、レイシャル・ハラスメントの相談を受けた使用者の雇用管理上の措置義

務を認めた部分の判示は、パワー・ハラスメントだけでなく、重大な人権侵害を含むハラスメントの申立てを受けた使用者の雇用管理上の措置義務を示唆するものとして、注目に値します。

また、本判決は、申告行為 (なお、ここでの「申告」は、X の当初の申告だけでなく、調査終了後の各伝達行為も含まれます。) を行ったことを理由とする不利益取扱いの有効性判断について一定の枠組みを示しています。上記のとおり、「『通報対象事実』に準じる事実」という類型を設け、「通報対象事実」に本来該当しない行為についても公益通報者保護法 3 条及び 5 条を実質的に適用していますので、使用者としては、従業員から文言上は「通報対象事実」に該当しない行為の申告があった場合にも、同条が適用され得ることを踏まえて適切な対応を検討する必要があります。

また、本判決は、同法 3 条 1 号及び 5 条の適用において、Y 社及び MSMS 以外の者 (調査チームのメンバーやグループ全体の経営陣その他関係者等) への伝達行為は「役務提供先等」への通報に該当しない旨の判断を行っています。確かに、一般に、子会社の従業員が自社で発生した通報対象事実を通報する場合、親会社は「役務提供先等」には該当しないものとされますが、グループ会社で共通の通報規程を整備・運用している場合、親会社の通報窓口が、役務提供先である子会社の「あらかじめ定めた者」 (同法 2 条 1 項柱書) に該当するとして、同法 3 条 1 号及び 5 号が適用されることもあります<sup>6</sup>。したがって、「役務提供先等」の解釈は、事案に応じた検討が必要となる点には留意が必要です。

レイシャル・ハラスメントその他各種ハラスメント行為の申告が行われた際に、これを理由とした懲戒処分や解雇を行う場合には、その効力が公益通報者保護法や労働契約法 15 条及び 16 条の下で無効とされる可能性があることを踏まえ、適切な対応を検討する必要があります。

以上

## 記事一覧に戻る

<sup>2</sup> なお、本判決は X によって控訴され、本件は本記事の作成時点において控訴審に係属しています。

<sup>3</sup> 金明秀『レイシャルハラスメント Q&A』 (解放出版社、2018 年) 15 頁。

<sup>4</sup> 大阪高判平成 26 年 7 月 8 日判時 2232 号 34 頁。

<sup>5</sup> 大阪高判令和 3 年 11 月 18 日労判 1281 号 58 頁。

<sup>6</sup> 消費者庁参事官編『逐条解説 公益通報者保護法』 (商事法務、第 2 版、2023 年) 120~121 頁。