



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

「ハラスメント調査結果に納得できない!」、会社批判を繰り返す従業員の解雇

今回は、注目を集めた「**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)をご紹介します。

外国籍の従業員が、上司からのハラスメントや昇進差別を訴えたものの、会社の調査結果に納得できず、最終的に秘密保持契約違反を理由として解雇された事案です。

モルガン・スタンレー・グループ事件概要—ハラスメント訴えと調査結果を巡る対立

原告Xは、上司から日韓関係に絡めた侮辱的・差別的な発言を受けたとして人種的ハラスメントを主張し、昇進差別もあったとして会社に調査を求めました。

会社はこれを受けて調査を実施しましたが、その前にXに対し、調査に関する秘密保持契約書への同意を求め、調査に係る情報の伝達を制限する業務命令を発しました。

会社は調査の結果、上司の行為は一部不適切な言動であったがハラスメントには相当せず、昇進等に関しても不公正な扱いや国籍による影響は認められないとしました。

Xは会社の調査結果に納得せず、会社の命令や指導に従わず、会社の経営陣などに対し、自身の主張(ハラスメント被害、昇進差

別、会社の対応への不満など)を記載したメールを繰り返し送信する行為を行いました。

これは、秘密保持契約および業務命令に違反する行為でした。会社はこれらの行為を理由に、まず譴責処分を行い、その後も同様のメール送信等を継続したため、普通解雇をしました。



裁判所の判断—調査結果・秘密保持義務・メール連発行為の評価は?

裁判所は、以下の理由等から、Xの解雇を有効としました。

(1) ハラスメントの認定

上司の発言については、Xに不快感や精神的苦痛を与えた可能性は認めましたが、その頻度(8年間に5回、散発的)、内容(韓国大統領や韓国大法院等への批判であって、韓国人一般やX個人への批判ではない)、および態様

(1回を除き平静な口調で執拗ではない)から、Xの就業環境が看過できないほど害されたとは認められないとして、法的なハラスメントには該当しないと判断されました。

(2) 秘密保持義務の有効性

会社がXに求めた秘密保持義務や調査内容非公表義務について、裁判所は、調査の公正性、関係者のプライバシー保護、今後の調査協力確保という業務上の必要性を認め、有効と判断しました。また、その義務は調査終了後も調査結果の事実関係にまで及ぶと判断しました。

原告が調査担当者や弁護士と連絡・相談することは禁じられていなかったから、著しい不利益を与えるものではないとされました。

(3) メール送信行為の評価

秘密保持義務・業務命令に違反するXの行為(調査結果に不満として経営陣等に繰り返しメール送信するなど)は、企業秩序を乱し、会社の調査の信頼性を損ない、事業に支障を生じさせるものであり、また会社の経営陣に対する誹謗中傷・攻撃として業務を妨げるものでもあるとして、就業規則上の解雇事由(勤務態度不良、雇用の継続を困難とする重大な事由)に該当すると判断されました。

(4) 内部通報保護との関係

公益通報者保護法の趣旨に基づく検討においても、原告が伝達した事実の真実性は認められず、手段方法も全く相当性を欠くとして、保護法の適用は否定されました。

本判決の示唆—企業実務と被害申告者、各々の留意点

(1) 企業側への示唆

本判決では、ハラスメント調査において、調査内容や申告事実の秘密保持を従業員に義務付ける契約や業務命令の有効性が広く認められました。

調査結果に不服な従業員が、定められた手続き以外で執拗に不満を表明し、会社の秩序を乱したり業務に支障を生じさせたりする場合、会社は段階的な懲戒処分や最終的な解雇といった毅然とした対応を取ることが法的に支持されることが示されました。

特に、経営陣や社外への一方的な情報拡散は業務妨害として厳しく評価される可能性があることが明確にされました。

(2) 被害申告者への示唆

一方で、本件では、裁判所によるハラスメント認定、特にレイシカルハラスメントにおける認定のハードルが高いことが示されました。発言の頻度や態様(口調など)が重視される傾向があり、不快な言動であっても直ちにハラスメントとは評価されない場合があることが示されました。

さらに、調査結果に不満がある場合でも、会社の指示に反して情報を外部に拡散したり、会社の秩序を乱す方法で不満を表明したりすると、懲戒処分や解雇のリスクがあることが明確になりました。

被害申告者であれば何をしていても許されるわけではなく、指定された担当者や弁護士を通じた協議など、適切な手段で対応を進めることが重要です。

～当事務所よりひと言～

社内調査の秘密保持や企業秩序維持と従業員の権利保障のバランスをどのようにとるかは、今後の実務での大きな課題となるでしょう。