

これってハラスメント？



判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線

佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第6回

就業規則の書き写し、 読み上げ… これってパワハラ？

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

述べました。

BさんがAさんに命じた教育訓練の内容は、午後4時半までの就業規則の書き写しと、その後の感想文の作成、書き写した就業規則の読み上げでした。

Aさんは、指示どおり、他の従業員も勤務する事務室内のBさんのすぐ前の席で書き写しを始めた。Bさんは、Aさんが手を休めたりしているとき怒鳴りつけたり、机を足で蹴って大きな音を立てたり、ほかの職員がAさんにお茶を差し出すのを止めたり、Aさんがトイレに立つことを一時制限したりしました。

Aさんは、午後4時半までの間、昼休みの1時間の休憩を除いて書き写しを行ない、その後、午後4時50分頃まで、書き写した就業規則の読み上げをしました。読み上げている間も、Bさんは「ふらつくな、もっと大きな声で読め」などと怒鳴りました。その後、Aさんは感想文を数行しか書かずに帰宅しました。

Aさんは帰宅後、腹痛が起きたため、翌日の有給休暇の申出をしました。Bさんはこれを認めず、出勤したAさんに再び就業規則の書き写しを命じました。書き写し

作業中、Aさんは腹痛を訴え、病院に行きたいと求めましたが認められず、持病があることを告げてやっと病院へ行く許しを得ました。病院に行くとき医師から入院するよう言われ、Aさんは1週間ほど入院しました。退院後、Aさんは慰謝料等を求めて裁判を起こしました。

【裁判所の判断】

裁判所は、教育訓練について、原則として会社がその内容や方法を自由に決めることができるものであることを認めました。ただし、会社の裁量は無制約なものではなく、裁量の逸脱や濫用にあたるかどうかは、教育訓練に至った経緯、目的、態様などの事情を考慮して判断するとしています。

そして、今回のケースについて、以下のように判断しました。

まず、今回教育訓練に至ったのは、Aさんのベルト着用が就業規則に違反するとBさんが判断したからですが、客観的にはAさんの行為は就業規則に違反しないか、違反するとしてもその違反の程度は極めて軽微なものとなりました。また、その目的は、一見すると

「教育訓練」は、原則、会社が自由に決められますが、やり方によっては、違法なパワハラと認められることがあります。

部下への教育訓練のあり方が 問題とされた事例

参考判例／最高裁1996年2月
23日判決

Aさんは、X鉄道会社に勤める現場労働者で、バックルに労働組合のマークが入ったベルトを着用しながら作業をしていました。そ

れを見た上司のBさんは、「就業規則（①服装の整正、②職務専念義務、③就業時間中の組合活動の禁止）に違反する」と指摘し、厳しく非難したうえ、ベルトを外すよう求めました。それに対してAさんは、「好きだからやっている。就業規則なんか知らない」などと反発しました。

そこで、Bさんは、他の従業員の面前で「A、教育訓練」と指示し、「就業規則のわからない者がいる。迷惑がかかるかもしれないが、皆さん協力してください」と



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

就業規則の周知徹底にありそうですが、実際には全文を一語一句間違わずに写させることによる教育的意義は認め難く、本件に係る規定のみ黙読させたり読み上げさせたりするだけで足りるのであって、全文を書き写させる必要性を見出すのは困難と評価しました。就業規則を学習させるというより、むしろ見せしめを兼ねた懲罰的目的からなされたものと推認しています。

さらに、Bさんの態度は、Aさんに対して心理的圧迫感、拘束感を与えるもので、健康状態に対する配慮を怠ったことや、勤務時間中に事務室内で長時間にわたって行なわれたことなどを考慮すると、態様としても不当と認定しました。

これらを踏まえたうえで、裁判所は、今回の教育訓練はAさんに理由なく肉体的、精神的苦痛を与

え、Aさんの人格権を侵害したものととして、教育訓練に関する裁量を逸脱濫用しており、違法（なパワハラ）としました。なお、慰謝料額は20万円とされています。

【教訓】

就業規則で教育訓練に関する規定を置いている会社は少なくありません。教育訓練については、本件裁判所が認めたとおり会社側の裁量は広く、会社（実際に教育訓練の実施を委任された従業員）が自由にその内容や時期、方法を定めることができるのが原則です。しかし、たとえ会社側の裁量が広く認められるものとしても、無制限に許されるわけではなく、

一線を越えれば裁量逸脱として違法になります。違法か否かの境界線を定める際、今回のケースだと①経緯、②目的、③態様：など裁判所はいろいろな要素を総合的に考慮します。

教育訓練に限らず、裁判所は、常に様々な要素を総合的に考慮しながら、問題となっている行為の「必要性」と「相当性」という2つの視点を重視して物事を判断しているといえます。

したがって、パワハラを行なわないためには、この2つの視点から、いま、まさに行なおうとしている行為（指導や叱責、教育：など）について、立ち止まって自らチェックすることが有効です。

① いま行なおうとしている行為は、本当に「必要」なのか（業務上のプラスがあるのか、部下の成長につながるのか：など）

② いま行なおうとしている行為は「相当」なのか（やりすぎていないか、部下を不当に傷つけるやり方ではないか：など）

この2つの視点からセルフチェックをする際、気を付けたいのはあくまで「社会通念」を基準に判断することです。

トラブルになるのは、たいいてい、

双方の主観的な正義がぶつかり合ったときです。

今回のケースで言えば、BさんもX社もベルト着用について厳しく指導することが「正しい」と思い込んでいました。だからこそ、最高裁まで争うことになったのでしょう。

しかし、当事者の立場を離れて冷静になり、常識に照らし合わせて考えたとき、そもそも、就業規則を丸写しにすることで何が得られるのだろうか、法律的に書かれた難しい表現をそのまま写して理解は深まるのだろうか、就業規則を理解させたいのならほかの方法があったのではないか、怒鳴ったり机を蹴ったりしたらどうなるだろうか：など、多くの疑問や疑念が湧き上がってくるのではないでしょう。

ハラスメントを行なわないためには、個人的な思いや会社の理論からはいったん離れ、常識的にものごとを考えることが非常に大切です。

「必要性」「相当性」を常識的にチェックする。このことを覚えておくだけで、不当なパワハラをぐっと少なくすることができるでしょう。

裁判のポイント

パワハラ防止のポイント

「必要性」+「相当性」を
「常識」から
判断すること