

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8回

じわじわと 職場から追いやる やり方は…

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。

そんななか、Aさんが提案して実現した外部のコンサルタントから報告を受ける会議が、いつの間にか開かれなくなりました(①)。また、Aさんの方針に反発する従業員が、B施設長に直接自己の意見を述べるようになり、Aさんがこのことについて問題提起すると、C施設長補佐は、「あんたが何をやっているのか、皆に教えてやるのか」などと発言しました(②)。

● Aさんの配置転換

Aさんが副施設長になって約10か月後、X施設は、業務上の必要性から再び組織を編成し直すことになり、それに伴って副施設長の役職がなくなったため、Aさんを配置転換する必要が生じました。

B施設長は、Aさんは周囲との意思疎通が十分にできないので、介護のトップとしては不適任と考え、教育関係の職歴が豊富にあるAさんを、新しくつくった教育研修センターのセンター長(給与は副施設長のときと変わらない)に任命することにしました。それに伴い、執務場所も別のところに移動するよう命じました。なお、教育研修センターは、Aさんしかない部署です。

Aさんは、この配置転換や執務場所の移動に反発しましたが、受け入れられず、いつの間にか施設内のメーリングリストからも外されてしまいました(③)。

● Aさんの降格

Aさんは、教育研修センター長として指示された仕事をせず、執務場所も移動しなかったため、教育研修センター職員へ降格させられました。賃金は月3万円ほど下がりましたが、命じられた仕事内容はセンター長のときと変わりませんでした。

Aさんは、執務場所の移動命令から3か月後、ようやく移動したものの、命じられた仕事を不十分にしか行わず、代わりにX施設を運営している会社の会長などに、不満を書き連ねた長文の上申書を提出するようになりました。

● Aさんの論旨解雇

そこでB施設長らは、事前の予告をせず、Aさんを論旨解雇しました。

【裁判所の判断】

裁判では、論旨解雇の相当性が

「パワハラ」は、高圧的な態度で叱りつけるものばかりではありません。

今回は、じわじわと職場のコミュニケーションから追いやるタイプのパワハラ事例をご紹介します。

主に精神的攻撃が問題となった事例

参考判例／東京地裁2010年
2月9日判決

Aさんは、X特別養護老人ホーム(以下、「X施設」という)の介護長として勤務していました。

あるとき、X施設の組織が介護系列と医療系列の2つに分かれ、それぞれの系列に副施設長が新設されたことにより、Aさんは介護系列の副施設長になりました。

Aさんは、「ユニットケア」(高齢者施設の居室をグループに分け、少人数の家庭的な雰囲気の中でケアを行なうもの)の推進に熱意を傾けていましたが、X施設の職員にはAさんに同調しない者もあり、B施設長などは、「Aさんは持論に固執しすぎて周囲との意思疎通が不十分である」と考えていました。



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。

争われるとともに、①Aさん提案の会議が開かれなくなったこと、②C施設長補佐の発言、③Aさんをメーリングリストから外したことなどが不法行為（違法なパワハラ）にあたるか否かについても争われました。

パワハラに関して、裁判所は、①②③の言動によってAさんが不愉快に感じたとしても、これらのみでは違法なパワハラとはいえないと判断しました。

Aさんは、ほかに、「意図的にAさんのパソコンをロックして使えないようにした」「監査の際、時間変更を知らせず、Aさんの参加を妨害した」「Aさんを退職に追い込もうと、B施設長らが暴言や嫌がらせを重ねた」などと主張していましたが、それらの事実は認められませんでした。

また、Aさんは、副施設長の廃

止と教育研修センター長への配置転換は、自身を退職へ追い込むためになされたものであり、不当であると主張していました。

しかし、裁判所は、副施設長の役職を廃止したことは業務上の必要性があり、配置転換もAさんの性格や能力を踏まえてなされたもので、配置転換後の賃金が変わらないことも考慮すると、不当なものではないと結論付けました。

一方、教育研修センター長からヒラの職員に降格させたことは、不当と判断しました。

教育研修センターにはAさん1人しかおらず、降格された後も仕事内容は変わらないため、賃金を下げるのは相当ではないと認めたのです。

裁判所の判断ポイント

- *①～③のパワハラについて → 否定
- *Aさんの配置転換 → 相当
- *Aさんの降格 → 不当
- *Aさんの諭旨解雇 → 不当

そして、諭旨解雇についても、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上不当と判断しています。

たしかに、Aさんには、執務場所を3か月間移動しなかった点と命令された仕事を不十分にしか行なわなかった点については落ち度があります。

しかし、前者によって、X施設の業務に悪影響を及ぼしたとは認められず、それだけで諭旨解雇の理由にはならないとしました。

後者については、不十分とはいえ問題なく行なった仕事もあること、Aさんが仕事を不十分にしか行なわなかった背景には、AさんとB施設長との対立があり、X施設側も歩み寄る姿勢を見せなかったという経緯があります。こうした経緯を踏まえると、Aさんを一方的に諭旨解雇とすることは許されない判断したのです。

【教訓】

熱意をもって働いてくれる従業員がいることは、会社にとってうれしいことです。

しかし、強い信念を持っているがゆえ、ひとたび、会社の方針と意見が食い違くと、その従業員は

会社にとって「面倒な存在」に見えてしまうことも。そして、当該従業員を閑職に追いやりたり、会社から排除したりする力が働くことがあります。

今回の事例では、①②③のパワハラの言動の違法性は否定されました。しかし、少し事情が違ったら、異なる結論もあり得たのではないかと思えます。

たとえば、会議への参加を妨害したり、Aさんのみを長時間隔離したりといった事情が加われば、違法なパワハラと認められた可能性は大いにあるでしょう。

諭旨解雇の相当性を判断する際、裁判所は、その経緯に着目しています。「たとえ、従業員が仕事をきちんとしていないとしても、その背景に、当該従業員と会社との間で方針や意見の食い違いがあるのなら、会社側はまず歩み寄る柔軟な姿勢を示し、話し合いまししょう。そうした姿勢を見せることなく、従業員を排除するやり方は認めません」というのが裁判所の考えです。

今回の事例は、会社と従業員の意見が食い違った際、双方が柔軟に話し合うことの大切さを教えてください。