

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14回

たった2、3回の 発言が…

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。

あった。入社して右も左もわからない若い子を捕まえて、だまして。お前は一度失敗しているから悪く言われるんだ。うわさになって、美人でもなくスタイルもよくないA女が結婚できなくなったらどうするんだ」と言いました。

これに対し、B男さんが「抱き合うなどしていい」と答えるのと、C課長は「通報者が嘘を言っているのか。お前が嘘を言っている」と決めつけました。「C課長とB男さんの面談①」

それから約1年後、A女さんは、C課長から呼び出され、B男さんとの関係について尋ねられました。その際、C課長は、「あいつ（B男さん）は危険人物だぞ。これまでもたくさんの女性を泣かせてきた。X市のドン・ファンだ。（A女さんを）異動させたのも、そのせいだ」「あなたの親はB男との交際を知っているのか」「もつと他に友達を作って何でも相談するようにしなさい。自分を飲みに誘ってくれてもいい」などと話しました。A女さんは、自分たちの交際に対し、また市民から苦情があったのか尋ねましたが、C課長はこれを否定しました。「C課長とA女さんの面談」

B男さんは、A女さんから事情を聴いて、C課長に抗議しようとしたところ不在だったため「私を誹謗中傷するために、A女さんを呼び出さないでほしい」とH係長に伝言しました。

その翌日、C課長はB男さんを呼び出し、「お前は何様のつもりだ。（A女さんを）呼ぶなどとはどういうことか。お前が離婚したのは、元嫁の妹に手を出したからだろうが。一度失敗した奴が幸せになれると思うな。親子くらいの年の差があるのに常識を考えろ」などと話しました。「C課長とB男さんの面談②」

B男さんは、C課長からパワハラを受けたなどと主張し、提訴しました。

【裁判所の判断】

一審の裁判所は、B男さんの主張を認めませんでした。C課長とB男さんは同一の職場で勤務したことがなく、上司・部下の関係になかったこと、C課長の言動は2、3回のみであり、他に両者に特段の接触がなかったことなどを理由として挙げています。

一方、二審は、C課長の言動を

仕事上の関わりがなかった者同士が、何らかのきっかけで関わることとなり、その際の数回の発言が不法行為（違法なパワハラ）と判断されることもあります。

交際について助言したことが
問題となった事例

参考判例／福岡高裁2013年
7月30日判決
（原審）福岡地裁2013年3月
19日判決

A女さん（当時23歳）は、X市役所で働き始め、配属されたY部署でB男さん（当時38歳、離婚歴あり）と出会い、交際を始めた。交際を始めてから3か月後、A女さんは違う部署に異動となりました。

ある日、総務課（市民から市に対応する要望や苦情があった場合に対応する部署）のC課長がB男さん呼び出し、「B男が、A女と市営団地の前で抱き合っけキスをしている」との市民からの通報が

あった。入社して右も左もわからない若い子を捕まえて、だまして。お前は一度失敗しているから悪く言われるんだ。うわさになって、美人でもなくスタイルもよくないA女が結婚できなくなったらどうするんだ」と言いました。

B男さんは、A女さんから事情を聴いて、C課長に抗議しようとしたところ不在だったため「私を誹謗中傷するために、A女さんを呼び出さないでほしい」とH係長に伝言しました。



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。

不法行為（違法なパワハラ）と認め、X市に対し、慰謝料30万円の支払いを命じました。

二審は、B男さんとA女さんはいずれも成人であり、交際は当人の自主的判断に委ねるべきであるから、職場への悪影響が生じこれを是正する必要がある場合を除き、C課長としては交際に介入する言動を避けるべき職務上の義務があるとなりました。そして、今回は、B男さんとA女さんの交際による職場への悪影響が生じていたとは認められないから、C課長の言動はいずれも義務違反であり、B男さんに対する誹謗中傷、名誉毀損、あるいは私生活に対する不当な介入であるとして、違法性を認めています。

ただし、C課長による違法なパワハラは、B男さんとの2回の面談と、A女さんとの面談、合わせ

て3回に限られていること、これらの面談でのやり取りを聞いた者は限定されていることなどを挙げ、慰謝料額を30万円の範囲でのみ認めることとしました。

【教訓】

パワハラは、同一の職場で勤務するなかで、反復継続してなされることが多いです。

しかし、今回のケースのように、一緒に働いたこともなく、背景となる人間関係がないなかでなされた2、3回の言動が、パワハラとして訴えられることもあり得るの

で注意が必要です。

厚生労働省の定義によれば、パワハラとは、職場において行なわれる①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①②③の3つの要素をすべて満たすものをいいます。

そして、②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」といえるか否かは、様々な要素を総合的に考慮して判断されます（図参照）。その判断要素の1つに「パワハラが疑われている言動の頻度や継続性」や「行為者の関係性」があります。

「業務上必要かつ 相当な範囲を超えたか？」 の判断要素

- * パワハラが疑われる言動の目的
- * 当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行なわれた経緯や状況
- * 当該言動の態様・頻度・継続性
- * 業種・業態
- * 業務の内容・性質
- * 労働者の属性（経験年数や年齢、障害がある、外国人であるなど）や心身の状況（精神的または身体的な状況や疾患の有無など）
- * 行為者の関係性 ……など

↓
社会通念

↓
当該言動が明らかに業務上必要性がない、
またはその態様が相当でない

= パワハラ

そのため、行為者同士の関係性が薄く、単発的になされた言動が問題となる場合には、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」とまではいえないとして、違法なパワハラではないとの判断につながりやすくなります。一審はその点を重視したのでしょう。

それにもかかわらず、二審が違法なパワハラと認めたのは、今回のケースが、従業員の私生活に介入するものであり、業務に及ぼす悪影響がほとんど認められなかったからだと考えられます。

たしかに、発端はA女さんとB男さんの交際に関する市民からの苦情でしたが、苦情は一時的なもので、その後A女さんとB男さんが交際していることで、X市役所の業務に支障はありませんでした。C課長は、まだ若く、働き始めたばかりのA女さんを守ってあげたいという親切心から面談したのでしょうが、その気持ちが行き過ぎて、B男さんの中傷するような内容も口に出しています。こうした点が重く評価され、違法なパワハラと認められたのでしょうか。

従業員の私生活に介入するパワハラについては、次回、詳しく取り上げたいと思います。