



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15回

# 上司が部下の私生活に 口出しすると…

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。

Aさんは拒絶しました。Bさんからの電話にも出ず、面談にも多数の手紙にも応じませんでした。

そこでBさんは、Aさんが勤務するX社のC専務に事情を話し、明渡し問題についてAさんと会う機会を持てるよう、助力を求めました。それを受け、C専務は、Aさん呼び、明渡しについて説得する一方、Bさんと直接話し合うよう求めました。

Aさんはこれに応じ、Bさんと面談し、「条件のよいところがあればAさんが移転すること、Bさんが適当な物件を探すこと」で一応の合意をしました。

しかし、その後、Bさんが探した多数の物件に対し、Aさんは何ら反応せず、Bさんの建物に住み続けていました。

C専務はAさんに対し、Bさんと至急、話し合いをするよう勧告しました。さらに、Aさんの直属の上司であるDさんは、Aさん呼び出し、左遷もほめかしながら建物の明渡しを強く説得しました。その後、X社の人事担当者であるEさんらも、Aさんに対し、何度も明渡しを勧めました。

Eさんは、Aさんの住居について調査し、AさんがX社に無断で

社宅を出て転居しながら、住宅費の補助を受け続けていることを知り、そのことについても聞いたました。

その後も、直属の上司であるDさんは、明渡しを頑強に拒むAさんに対し、社宅の無断退去・住宅費補助金の不正取得の問題もからめ、人事上の不利益的取扱いを示唆しながら明渡しを非常に強く迫りました。こうした説得は約2か月間、8回程度行なわれました。

Aさんが態度を硬化させたこともあって、X社関係者は明渡しの説得を終えましたが、Aさんは特に上司であるDさんに対し強い反感を抱くようになり、Dさん、EさんとX社、さらにはBさんやY社を相手取り、慰謝料を求めて裁判を起こしました。

### 【裁判所の判断】

結論として、裁判所は、Aさんの直属の上司であるDさんの行為を不法行為（違法なパワハラ）と認め、X社もDさんの使用者として責任を負うとして、DさんとX社に対し、それぞれ慰謝料30万円を支払うよう命じました。

裁判所は、企業内において上司

部下の私生活上のトラブルを解決するため、上司がアドバイスすることがあります。それ自体は問題ないのですが、やり方を間違えると違法な「パワハラ」になることがあるので、注意が必要です。

### 私生活上のトラブルへの介入が問題となった事例

参考判例／横浜地裁1990年5月29日判決

X社に勤務しているAさんは、

X社の借上げ社宅に住み、X社から住宅費の補助を受けていました。その後、Aさんは、X社の取引先であるY社幹部のBさんから建物を賃借し、そこで暮らし始めました。Bさんの建物に住むようになってからも、AさんはX社から住宅費の補助を受け続けていました。

Bさんは、契約更新期を迎え、Aさんに建物を明け渡してもらおうと考え、口頭で伝えたり、内容証明郵便を送ったりしましたが、



さとう みのり

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。

が部下の私生活上の問題につき、  
一定の助言、忠告、説得をするこ  
とも一概に許されないものという  
ことはできないとしています。

部下のほうから上司にトラブル  
について助言や協力を求められた  
場合はもちろん、会社や上司の都  
合から積極的に部下の説得を試み  
る場合であっても、それが「一定  
の節度をもつてなされる限り、部  
下に多少の違和感、不快感をもた  
らしたからといって、直ちに違法  
と断ずることはできない」として  
います。

しかし、「部下が諸々の事情を  
考慮したうえ、自らの責任におい  
て、家主との間で自主的解決に応  
じないことを確定的に決断してい  
る場合に、上司がなおも会社や自  
らの都合から、会社における職制  
上の優越的地位を利用して、家主  
との和解ないしは明渡し要求に応  
じるよう執拗に強要することは、

### 部下の私生活への介入は 要注意！

- \* 本来は「部下自身が判断すること」である  
ことを忘れずに
- \* 「待遇や人事」などをちらつかせた介入は、  
違法になりやすい
- \* 「違法な介入か」否かの線引きは、総合考慮

許された説得の範囲を超え、部下  
の私的問題に関する自己決定の自  
由を侵害するもの」として、違法  
になると判断しています。

本件で、Aさんの直属の上司で  
あるDさんは、Aさんが明渡しを  
頑強に拒んでいることを知ったう  
えで、人事上の不利益をほのめか  
しながら、少なくとも2か月間前  
後、約8回にわたって執拗に明渡  
しの説得を続けたことから、許さ  
れた説得の範囲を超えるものとし  
て違法となりました。

一方、人事部長のEさんは、A  
さんに対する説得の回数や態様か  
らして、許される範囲を逸脱して  
いるとまでは言えないとして、違

法なパワハラとは認められませ  
んでした。

そのほか、Aさんは、トラブル  
の相手方であるBさんについて  
も、X社のC専務に明渡し問題解  
決のため協力を依頼したのだけ  
ら、共同不法行為が成立すると主  
張していましたが、裁判所は、B  
さんはC専務の部下らが違法な強  
要をすることについて予見してい  
なかったのだから不法行為責任を  
問うことはできず、Bさんの使用  
者であるY社についても、使用者  
責任が成立する余地はないとし  
て、BさんとY社の責任を否定し  
ました。

### 【教訓】

部下の私生活への介入が、パワ  
ハラに当たるか問題になることが  
あります。前回紹介したケースで  
は、若い女性従業員が、年の離れ  
た（しかも男女交際について悪評  
が立っている）上司と交際し、そ  
れを心配した課長が男女交際に口  
出した行為が違法なパワハラと  
されました。

今回のケースでは、部下が大切  
な取引先の幹部（Bさん）と不動  
産賃貸借をめぐる私的トラブルを

起こしており、C専務や上司のD  
さんがBさんの知人であったこと  
も影響し、どうかして問題を解  
決しようとしたところ、上司Dさ  
んの言動が、違法なパワハラとさ  
れてしまいました。

裁判所が認めているとおり、従  
業員の私生活上のトラブルに一定  
の助言をすることは違法ではあり  
ません。大切なのは、助言の内容、  
やり方、頻度、期間：などが「度  
を越えているか」否かです。あら  
ゆるパワハラ案件に共通して言え  
ることですが、違法という評価に  
なるには、社会通念に照らして  
「度を越えているか」がポイント  
になります。

私生活上のトラブルは、本来、  
部下自身の判断と責任で解決すべ  
き問題です。そのため、上司によ  
る介入が適切かどうかは、慎重に  
考える必要があるでしょう。

▼ 私生活上のトラブルが業務に及ぼ  
す悪影響の内容や程度

▼ 介入した上司と介入された部下と  
の関係性

▼ 介入の具体的な内容、やり方、頻  
度、期間

などを総合的に考慮しながら、常  
識に照らして問題のある介入は避  
けましょう。