

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16回

# 悪気はなくても 「パワハラ」に

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。

人間関係がこじれている状況下では、ちょっとしたミス（過失）も「パワハラ」になることがあります。

## 過失による行為が問題となった事例

参考判例／高松高裁2006年5月18日判決  
(原審)松山地裁2003年5月22日判決

Aさんは、X派遣会社に派遣労働者として雇用され、派遣先であ

るY銀行で支店業務に携わっていました。

Aさんが働く支店にB代理が赴任し、Aさんの上司になりました。

しばらくして、ささいなことがきっかけで、AさんはB代理に対して強く反発するようになり、B代理に対して強い口調で発言したり、書類を乱暴に置いていたりするようになりました。これに対してB代理も「こら、放るな」と怒鳴るなど、感情的な対応を行なうようになりました。

こうした状況を受け、C支店長

は、B代理に対し、Aさんとの確執を取り除き人間関係を修復するよう指示しました。

C支店長の了解のもと、B代理はAさんと2人で話し合い、「職務に当たりY銀行の指示に従い、粗暴な言動を改め、協調性を持つこと」などを求めました。しかし、Aさんはこれに反発し、話し合いが紛糾するなか、B代理はAさんに対し「おい、おまえ」などと発言しました(争点①B代理の発言)。

これを受け、Aさんの家族が支店を訪れ、「B代理から暴言を受けた」「継続的ないじめや差別を受けている」などと主張し、B代理はその場で謝罪しました。

C支店長は、B代理を問いたですとともに、その他の行員にB代理のAさんに対する言動について聴き取りをしました。すると、他の行員からは「いじめや差別はなく、逆にAさんのB代理に対する言動は見るに堪えないものがある」との話が出ました。

そこで、C支店長は、AさんとB代理を呼び出し、暴言についてB代理に謝罪させる一方、いじめや差別は客観的にはないと思われること、2人とも冷静になって互いの誤解を解いてほしい旨、伝え

ました。

それから1週間ほどして、C支店長は、Aさんに慰労金明細書を渡しました。その裏には「不要では？」とC支店長の自筆のメモが書かれた付箋が張り付いていました。Aさんに慰労金明細書を渡す際、C支店長は裏を確認していませんでした。なお、C支店長は、「他の仕事の関係で、他の書類に付けておいたはずの付箋が、なぜかAさんの明細書の裏に張り付いてしまった」と主張しています(争点②C支店長の行為)。

慰労金明細書を受け取ったAさんは、自分が支店に不要な人間だと言われたのだと受け止めました。その後、Aさんの家族が再び支店を訪れ、「いじめや差別が直っていない」「裏面に付箋が付いた明細書はどういうことか」と問いました。

C支店長は、いじめや差別はないこと、付箋は意図的に付けたものでないことを告げ、心配をかけたことを謝罪しました。

その後、派遣元であるX社がAさんと話し合いたいと提案したものの、Aさんはそれには応じず、Y銀行を交えて話し合い、その場で謝罪してほしいと主張しまし



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。

## 【裁判所の判断】

裁判では、①B代理の「おい、おまえ」という発言が違法（なバ

た。そこで、Y銀行の人事課長がAさんと面談し、Aさんの面前でB代理とC支店長に対し嚴重に注意を行ない、Aさんに対して謝罪させました。

しかし、その後もAさんは、いじめをしないことを文書にして明確にしてほしい旨、C支店長に申し入れるなどしました。C支店長はいじめがあつたとは認識していないなどとして、Aさんの申入れを断りました。

その後、Aさんの派遣契約は更新されず、期間満了のため、納得のいかないAさんは雇用関係の確認と慰謝料の支払いを求めて裁判を起しました。

### おぼえておきたいポイント

- \* 上司の「おい、おまえ」発言  
→ 部下に落ち度がほとんどないケースでは違法の可能性も
- \* トラブルが起きている部下と接するときは、特に細心の注意を払う
- \* 派遣社員とのトラブルについても、派遣先が責任を負うことがある

ワハラ）か、②「不要では？」というメモが書かれた付箋付きの慰労金明細書を手渡したC支店長の行為が違法（なバワハラ）か、などが争われました。

①に関しては、一審、二審とも違法ではないと判断しています。

B代理の発言は「管理職や上司として不適切であつたことはいうまでもない」が、

▼経緯をみるとAさんにも責められるべき点があり、B代理を一方的に非難することはできない

▼B代理の言葉自体は粗暴であるが、退職の強要や差別的な内容を含むなど、悪質な言動があつたわけでもない

などから、違法ではないと判断さ

れています。

一方、②については、一審と二審で判断が分かれました。一審は、C支店長の行為は意図的ではないため違法ではないとしましたが、二審は違法性を認め、慰謝料の支払いを命じています。

二審も一審と同様、C支店長の行為は意図的ではなかったと認めています。しかし、「不要では？」と書かれた付箋が付着した慰労金明細書を受け取ったAさんからすれば、「自分が支店において不要な人物であると思われる」と考えさせるに十分なものであつて、Aさんに対し大きな精神的苦痛を与えるものであることは容易に推認できる」とし、「C支店長の行為はいかにも軽率であり、わざとしたものではないとしても、それだけで許される行為とは言い難い」として、「過失によって社会的相当性を大きく逸脱した違法な行為」と認定しました。

そして、C支店長の使用者としてY銀行も責任を負うとして、慰謝料1万円をAさんに対し支払うよう命じました。

なお、裁判では、Aさん

とB代理の確執に関して、Y銀行や派遣元のX社のなした対応も問題となりましたが、適切だったと認められています。

また、雇用関係の有無については、一審、二審とも、終了したものと認定しています。

## 【教訓】

不法行為は過失によっても成立するため、今回の事例のように「過失によるバワハラ」もあり得ないことはありません。

もちろん、過失の場合は、意図せず相手を傷つけてしまったということなので悪質性が低く、仮に違法とされても、慰謝料額は低額にとどまることがほとんどでしょう。ミス（過失）を完全に防ぎ切ることが不可能ですが、とりわけ人間関係がこじれている状況では、普段以上に注意を払う必要があるでしょう。

また、今回の事例では、派遣先のY銀行の責任が認められています。派遣労働者と直接の雇用関係がなくても、派遣先でハラスメントが起これば、派遣先会社も責任を負うことになり得るので、注意が必要です。