

# 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17回

# 部下から 拒否されなければ 大丈夫!?

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。

女さんを含めた4人の美容部員  
が、割り当てられた目標販売個数  
を達成できませんでした。

X社では、原則として月に1回、  
新商品や販売方法について学ぶ研  
修会が実施されており、A女さん  
ら美容部員は参加を義務付けられ  
ていました。

10月の研修会でBさんは、7月  
と8月の新商品について目標販売  
個数を達成できなかった美容部員  
4人を前に呼び出し、4人に対し、  
じゃんけんをして4つの箱から1  
つを選ぶよう求めました。A女さ  
んらは、何のために箱を選ぶのか  
理解しないまま、箱を選ばされま  
した。

Bさんは、箱の中のコスチュー  
ムに着替えるよう指示しました。  
A女さんらは、コスチュームが入  
った箱を持って、研修室の隣にあ  
った更衣室に移動し、Bさんに早  
く着替えるよう促され、それぞれ  
のコスチュームを着用しました。  
A女さんは、うさ耳のカチューシ  
ヤがついた易者の格好（肌の露出  
を伴うものではない）でした。こ  
の間、Bさんらから、嫌なら着替  
えなくてよいといった話がありま  
せんでした。

A女さんは、易者の格好のまま、

研修会の発表を行いました。C  
さんは、A女さんの了解を得ずに  
その様子を写真撮影しましたが、  
A女さんから拒否されることは特  
にありませんでした。そして、A  
女さんは、研修会後の清掃を終え  
るまで、1日中コスチュームを着  
用した状態でした。

それから1か月後、11月の研修  
会で、A女さんの了解がないまま、  
A女さんらがコスチュームを着用  
して発表しているスライドが投影  
されました。A女さんは、投影を  
やめるよう抗議することはありません  
でした。

その後、A女さんは精神保健ク  
リニックへの通院を始め、「身体  
表現性障害」の診断を受け、X社  
およびBさん、Cさん、Dさんの  
3人の上司を相手に、慰謝料を求  
めて裁判を起しました。

### 【裁判所の判断】

裁判所は、Bさんらの行為を不  
法行為（違法なパワハラ）と認め、  
BさんらとX社に対し、連帯して  
慰謝料約20万円を支払うよう命じ  
ました。

裁判では、参加を義務付けられ  
た研修会で、A女さんの意思を確

部下が黙って従っているからと  
いつて、あらゆる行為が許される  
わけではありません。従わざるを  
得ない状況をつくるのが、ハラ  
スメントになることがあります。

### 罰ゲームに応じさせた行為 が問題となった事例

参考判例／大分地裁2013年  
2月20日判決

A女さんは、X社の契約社員と  
して、化粧品販売の仕事に従事し  
ていました。

7月、X社から新商品が販売さ  
れることになり、7月と8月にか  
けて、新商品の「拡販コンクール」  
が行なわれました。そのコンクー  
ルでは、個々の目標販売個数が定  
められ、それを達成できなかった  
者への罰ゲームも検討されまし  
た。罰ゲームについては、Bさん、  
Cさん、Dさん（いずれもA女さ  
んの上司）を含む7名が集まり、  
特定のコスチュームを着用させる  
内容に決め、決定内容は周知しま  
せんでした。

「拡販コンクール」の結果、A



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。

認せず、A女さんがコスチューム着用について予想したり、覚悟したりする機会のない状況の下、上司の立場から終日にわたってコスチューム着用を求めたことから、「A女さんがその場でこれを拒否することは非常に困難であった」と認めています。

さらに、罰ゲームが業務内容や研修会の趣旨とまったく関係ないにもかかわらず、別の研修会で、A女さんがコスチュームを着用したスライドを投影したという事情も加わり、「社会通念上正当な職務行為であるとは言えず、A女さんに心理的負担を過度に負わせる行為であると言わざるを得ず、違法性を有する」としています。

一方、訴えられたX社側は、「コスチューム着用は、レクリエーションや盛り上げ策を目的としており、A女さん個人を攻撃するものではなく、現にA女さんも研修会

で特段不満を述べていない」と主張していました。

この主張に対して、裁判所は、レクリエーションや盛り上げといった目的のものには妥当性が認められるとしつつ、手段の相当性を否定しています。

### 【教訓】

本件では、A女さんがコスチュームの着用を明示的に拒否しておらず、一見すると、自分の意思で着用に応じたかのように受け取られることが問題になりました。「形式的」には、着用が義務付けられていたわけではなく、断る余地もあったからです。

しかし、裁判所は、A女さんが置かれていた立場や状況を「実質的」に考慮し、「A女さんがその場でこれを拒否することは非常に困難であった」と認め、違法との判断を下しています。

特に日本社会では、「上からの指示には黙って従うべき」「その場の空気を壊してはならない」といった価値観が存在し、心の中では断りたいと思っても、言い出せないまま従わざるを得ない状況に陥ることが少なくありません。

上司の立場にある人は、こうした風潮に乗じて、その場の流れのままに部下にやらせるのではなく、こまめに部下1人ひとりの意思を確認することが大切です。そ

の際、本音を言いやすい環境をつくるようにしましょう。

本音を言えるかどうかは、日ごろの人間関係が大きく影響すると考えられます。信頼関係は一朝一夕で築けるものではないため、日ごろから良好な関係をつくるよう努めましょう。

また、本件は、「会社におけるレクリエーションのあり方」を考える材料にもなります。

レクリエーションは、本来、業務との関連性が薄いものですが、従業員同士の親睦を深めたり、やる気を喚起したりする有意義なものです。しかし、やり方を間違えると、楽しいはずの試みが、本件のように一部の参加者を傷つけることにもなりかねません。

大切なことは、参加者全員が納得すること。嫌々参加する人が1人でもいれば、レクリエーションの目的は達成されません。ですから、レクリエーションを取り入れる場合には、本件のような心理的抵抗が大きい方法をとることは避け、多くの人が受け入れやすい内容にするほうが安心です。罰ゲームのような要素を入れる場合には、特に参加者の意思をきちんと確認するようにしましょう。

### 会社における レクリエーションのあり方

#### 【目的】

- 親睦を深める、コミュニケーションを円滑にする、場を和ませる、やる気アップ...
- × 特定の者を傷つける

#### 【手段】

- 常識に照らして、なるべく多くの人が受け入れやすい内容に
- 参加者全員が納得しているか意思確認を
- 意思確認は、真意を明らかにすることが大切
- × ノリや流れに任せる
- × 断りづらい環境をつくる
- × 心理的抵抗の大きな内容を強いる



正しい方法で目的に合った  
レクリエーションを