



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19回

昼食時の冗談も ほどほどに

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。

ちょっとした冗談のつもりで口にした言葉も、日常的な人間関係に問題があると、違法なパワハラと認定されることがあります。

冗談がハラスメントとして 訴えられた事例

参考判例／東京地裁2010年
7月27日判決

Aさん、Bさん、Cさんは、消費者金融業を営むX社で勤務していました。X社では、社長、副社長の下に部長職が置かれ、D部長はAさん、Bさん、Cさんの上司

でした。

D部長は、X社が設定した目標より高い目標を設定し、部下がその目標を達成できなかった場合、他の従業員の面前で「馬鹿野郎」「会社を辞めろ」「給料泥棒」などと言って、叱責することがしばしばありました。

また、手当なしの残業や休日出勤を強いるなど、部下に対し、一方的で威圧的な言動をすることが常態となっており、D部長の下で働く従業員は、D部長の言動を恐れ、反発心を抱きつつも、D部長に退職を強要されることを恐れて

我慢せざるを得ない状況でした。

D部長は持病があり、たばこの臭いを避けて生活していたところ、喫煙者であったAさん、Bさんにに対し「たばこ臭い」と言い、冬の寒い日に扇風機を回し、一日中AさんとBさんに直接風が当たるようにしました。

日によっては、扇風機3台の風をAさん、Bさんに当て続けたこともありました。こうした扇風機による風当ては、何日も継続されました（問題① Aさん、Bさんへの扇風機の風当て）。

また、D部長は、昼食に出かけた際、Cさんに対し、Cさんの配偶者について「よくこんな奴と結婚したな。もの好きもいるもんだな」と発言しました（問題② Cさんの配偶者に関する発言）。

さらに、D部長は、御用納めの昼食の際、体質的に寿司を食べられず、寿司以外のお弁当を食べていたCさんに対し、「寿司が食えない奴は水でも飲んでろ」と発言しました（問題③ 寿司に関するCさんへの発言）。

そのほか、D部長は、AさんがD部長の提案した業務遂行方法を採用していないことを知ると、Aさんから話を一切聞かずに、強い

口調で叱責し、「今後、このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はごさいません」という内容の始末書を提出させたり、Aさんが会議で業務の改善方法について提案すると「お前はやる気がない。なんでここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい」などと怒鳴ったりしました。

さらに、Bさんに対しても、X社で長年適切な処理がなされていなかったせいで起こったミスを機に、「給料をもらっていないながら仕事をしていますんでした」との文言を挿入したD部長宛の始末書を提出させました（問題④ Aさん、Bさんへの始末書の強要など）。

Aさんは、扇風機の風を当てられたことがきっかけで心療内科に通院するようになり、抑うつ状態と認められ、1か月間休職することになりました。

その後、Aさん、Bさん、Cさんは、D部長の各行為は違法であるとして、D部長とX社を相手に裁判を起しました。

【裁判所の判断】

▼問題①……Aさん、Bさんへの扇



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。

風機の風当て

D部長が持病の発作を防ぐため、たばこの臭いを避けようとしていたことを考慮したとしても、喫煙者であるAさん、Bさんに対する嫌がらせの目的を持って、長期間にわたり執拗にAさん、Bさんの身体に著しい不快感を与え続け、我慢せざるを得なかったAさん、Bさんに対し、著しく大きな精神的苦痛を与えたものとして、違法（なパワハラ）と認めました。

▼問題②……Cさんの配偶者に関する発言

D部長は「いい奥さんが結婚してくれたね」という趣旨のごく普通の会話だと主張しましたが、裁判所は、日常的なD部長の横暴を前提に、「D部長の発言により、Cさんにとって自らとその配偶者が侮辱されたにもかかわらず何ら反論できないことについて、大い

に屈辱を感じたと認められる」とし、「昼食時の会話であることを考慮しても、社会通念上許容される範囲を超えている」として、違法（なパワハラ）と認めました。

▼問題③……寿司に関するCさんへの発言

一方、寿司を食べられないCさんへの発言については、「言い方にやや穏当さを欠くところがあつたとしても、Cさんの食事の好みを揶揄する趣旨の発言であり、Cさんに寿司以外の弁当が用意されていたことも考えると、日常的な会話として社会通念上許容される範囲内」とし、違法（なパワハラ）

とは認めませんでした。

▼問題④……Aさん、Bさんへの始末書の強要など

Aさん、Bさんに対するD部長の言動は、いずれも「社会通念上許される業務上の指導を超えて、過重な心理的負担を与えた」ものとして、違法（なパワハラ）と認めました。

D部長がAさんに対して行なった叱責は、「Aさんの業務を一方的に非難し、Aさんに今後の雇用に対する著しい不安を与えたもの」であり、Bさんに対してなされた叱責や指示は「Bさんを執拗に非難するもので、Bさん自身の人格を否定するような文言をD部長に宛てた謝罪文として書き加えさせたことにより、Bさんに多大な屈辱感を与えたもの」と評価しました。そして、いずれについても、D部長の横暴が常態化しているという背景事情をも踏まえたうえで、違法との結論に至っています。

【教訓】

「よくこんな奴と結婚した

な。もの好きもいるもんだな」

D部長がCさんに対して発した、この言葉。ランチを食べながら、会話の流れで飛び出したこの台詞が違法になることに、驚かれた人は多いのではないだろうか。たしかに、文字面だけ見ると、Cさんやその配偶者が不快に感じてもおかしくない台詞ですが、仲良し夫婦に対してふざけて、こんな風に茶化すことは、それほどおかしいことではないとも思われます。

今回、なぜこの発言が違法とされたのかというと、ポイントは、D部長の普段の行ないにあります。D部長は、日常的に部下に対し横暴なパワーハラスメントを行なっている人物でした。そのせいで、部下はD部長を恐れ、言いたいことが言えない状況にありました。裁判所は、こうした状況のもとでは、この程度の発言だとしても「多大な屈辱感を与えるもの」と評価できるとして、違法との判断をしたものと考えられます。

違法なハラスメントになるか否かは、日頃からの人間関係によって左右される場合が少なくありません。日頃から信頼関係を築くことが、ハラスメントを寄せ付けない職場への近道です。

裁判所が認めた慰謝料額

Aさんへ	→	60万円
パワハラと通院や休職の因果関係が認められる		
Bさんへ	→	40万円
Cさんへ	→	10万円
事例の事情以外に、D部長から2回殴打されたことが認められる		