

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21回

繊細な部下への指導、 どうすればよい？

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。

大損害が及ぶおそれもあるうえ、場合によっては、危険な任務に臨むことも想定され、できるだけ早期に担当業務に熟練することが要請されていました。

そのため、直属の上司であるB班長は、Aさんに対し、「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ」「お前は覚えが悪いな」「バカかお前は。三曹失格だ」などの表現で指導しました。こうした指導は、閉鎖的な艦内で、繰り返し行なわれました。Aさんは、指導を受けて、一生懸命勉強し、B班長らに認められようとしたのですが、かえって焦りを募らせてしまいました。

一方、C班長は、Aさんその他の班員が2人でいるのを見つけると、「ゲジが2人そろっているな」と言ったり、Aさんに対して「百年の孤独要員」と言ったりするなど、Aさんをからかうことがありました。

また、Aさんが、何度もC班長に焼酎を持参したことから、C班長はお礼をしようと、Aさんを自宅に招待し、ごちそうしました。その際、「お前はとろくて仕事ができない。自分の顔に泥を塗るな」などの発言がありました。さらに、

その席で、部下に対する指導として、班員に目をつぶって手を挙げさせ、部下を丸刈りにするかどうか決め、結果として部下が丸刈りになったエピソードなどを話しました。

その後、Aさんは、だんだんと落ち込んだ様子を見せるようになり、「眠れない」と周囲に訴えたり、「自分はバカだ」などとしきりに言ったりするようになりました。食欲不振もみられ、実母に対し、B班長からの厳しい叱責を苦痛に感じていることを話し、退官をほのめかす言動までするようになりました。

そして、Aさんは、出航後まもなく、21歳の若さで自殺しました。遺族（実母と養父）は、B班長やC班長の言動は違法であるなどとして、損害賠償を求め、提訴しました。

【裁判所の判断】

裁判所は、まず次のような「違法性の判断基準」を示しました。「他人に心理的負荷を過度に蓄積させるような行為は、原則として違法」であり、「心理的負荷を過度に蓄積させるような言動かどうか

感受性の強さは人により異なるため、どのような言動に対して、どの程度のストレスを感じるかはさまざまです。違法なハラスメント否かについて、裁判所は、どのような感受性の従業員を想定して判断しているのでしょうか。

違法性の判断基準が示された事例

参考判例／福岡高裁2008年8月25日判決

Aさんは、海上自衛隊員の三曹として働いていました。Aさんは、実務経験が浅かったことから、階級のわりに技能が未熟な面がありました。Aさんは、乗艦した後も、技能が不足した部分がありましたが、自ら積極的に質問するようなことは少なく、執務中に居眠りをしたこともあるなど、消極的な執務態度でした。Aさんの属する海上自衛隊の隊員は、日常の業務においても、事故が発生した際には人命や施設に



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。

は、原則として、『平均的な心理耐性を有する者を基準として客観的に判断』されるべきである。

そして、「例外的に、行為者が、その言動を受ける者の心理的耐性が平均的な者に比較し、劣っていることを知り、または知ることができた場合は、本人を基準とすることもあり得る」としています。

この判断を前提に、裁判所は、B班長の言動について、「Aさんを侮辱するもの」であり、「Aさんに対し、心理的負荷を過度に蓄積させるようなもの」であったと評価し、指導の域を超えるととして、違法性を認めました。

なお、Aさんの心理的耐性は少なくとも平均的であったとしています。

Aさんの仕事の特徴から、ある程度厳しい指導を行なう合理的理由はあるとし、B班長の言動は、Aさんに自分の技能の不十分さを認識するよう促し、積極的な執務

や自己研鑽を促すという一面があります。

しかし、そうした一面を有していたとしても、人格自体を非難、否定する内容の言動は許されないとし、B班長の言動は、「階級に対する心理的負荷を与え、下級の者や後輩に対する劣等感を不必要に刺激する内容」であるから、不適切であるにとどまらず、(技能を高めさせるという)目的に対する手段としての相当性を著しく欠くものと述べています。

一方、C班長の言動は、「平均的な(心理的)耐性を持つ者に対し、心理的負荷を蓄積させるようなものであったとはいえず、違法

裁判の結果

「B班長の違法なパワハラ」と
「Aさんの自殺」との間の因果関係

→ 肯定

*実母への慰謝料…200万円
*養父への慰謝料…150万円

C班長の言動の違法性 → 否定

性は認められない」としました。

たしかに、C班長の言動の一部は、Aさんに対する侮辱とも捉えることのできるものですが、C班長は、客観的にみてAさんに対し、好意をもって接しており、Aさんもある程度はこれを理解していたとして、両者は「良好な関係(親しい上司と部下の間柄)」であったと評価しています。こうした良好な関係のもとでは、C班長の言動は軽口として許容されないほどのものとはいえず、これらの発言が繰り返されていたとか、Aさんが長い間気に病んでいたとかいった事情もなく、C班長の発言は職務執行にあたってなされたものでもないことから、違法性が否定されました。

【教訓】

職場には、いろいろな感じ方をする従業員がいます。なかには、ささいなことを深く悩んだり、ちよつとした指導に対して激しく気に病んだりする部下もいることでしょう。

部下の感受性の強さは必ずしも、自明ではないなか、指導する側は、「こちらの想像以上に相手が傷つ

いてしまったらどうしよう」「傷つくのを超えて、うつ病などになつてしまったらどうしよう」「会社に来られなくなつてしまったら……」などと、不安に感じることもあるのではないのでしょうか。

こうした上司の悩みに対して、本判決は一定の基準を教えてくれます。すなわち、「違法なパワハラになるか否かは、原則として、『平均的な心理耐性を有する者』を基準として判断する。そのため、多くの人が苦痛に感じないような言動であれば許される。ただし、指導する相手が、特に繊細であることを知っていた(または知ることができた)場合であれば、指導する相手の個人的な感じ方に照らして判断することもある」ということです。

指導の際、相手の感じ方に配慮することは大切ですが、この基準によれば、過剰に不安を覚える必要はないといえるでしょう。

さらに、本判決は、パワハラになるか否かについて、背景にある当事者の人間関係が大きな影響を及ぼすことも示しています。

パワハラを遠ざけるためには、日ごろから良好な人間関係を築くことが重要です。