

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23回

入社日がほとんど 変わらない 社員によるパワハラ

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。

命令」として日常的にやらせていました。

A男さんは、2週間に1度くらいの頻度で、深夜、酩酊した状態でB女さんに電話をかけ、その電話は長時間に及ぶこともありました(ア)。

A男さんはB女さんに領収書の整理を依頼しましたが、業務と関係のないレシートなどが含まれていたため、B女さんは上司であるCさんに確認のうえ、パソコンへの入力作業をしませんでした。すると、A男さんは激怒し、B女さんを怒鳴りつけました(イ)。

A男さんは、A男さんのお客さんへのお茶出しが遅いとして、B女さんを激しく非難し、他の役員や従業員の面前で「自己愛が強い」「子宮でものを考えている」などと怒鳴りつけました(ウ)。

A男さんは、B女さんや他の従業員などへ「貴女はどんなに頑張っても秘書業務では、秘書に勝てません」「B女さんの会社での行動は、すべて女性のそれであり、注意力も業務運営上のそれも、子宮に従っています」といったメールを送りました(エ)。

A男さんは、他のお客さんにいる中華料理店で、Xグループ社員

と共に飲んでいる最中、B女さんに対し「秘書として能力がない」「秘書は別の者に代えればいい。会社勤められていることに感謝しろ」「グループを再生したらお前は首だから会社に来るな」など30分以上叱責を続けました(オ)。

A男さんは、役員などに対し、B女さんについて「秘書であるからには最低限度のビジネスマナーやスキルを身につけていなければならないが、B女さんにはその意欲、能力が欠けており、まずそのことを申し訳ないと感じる必要がある」といったメールを送りました(カ)。

A男さんは、B女さんが行なったタクシートの手配の仕方に関して激高し、同僚の面前で激しく罵倒しました(キ)。

A男さんの語気が極めて激しかったため、同僚らは外出中の役員に連絡をしました。戻ってきた役員の1人はA男さんに対し、A男さんの言動はパワハラに当たることを指摘したうえで、B女さんが勤務するオフィスへの立入りを禁止しました。

B女さんは、過食や頭痛などの体調不良に陥り、心療内科を受診し、神経症性抑うつ状態や不眠症

パワーハラスメントは、職場における「優越的な地位」を背景としてなされるものですが、加害者側が「優越的な地位」に当たるのかどうか争われるケースも存在します。

「優越的な地位」が問題となった事例

参考判例／東京地裁2013年1月30日判決

A男さんは、Xグループの資金調達を担う重要な役割を期待され

てX社に入社し、X社の関連会社の役員になることが予定されていました。

A男さんが入社した2か月後、X社の関連会社に勤めていたB女さんもX社に入社しました。B女さんは総務・庶務を担当し、直属の上司はCさんでした。

A男さんは、Xグループの従業員に対して、高圧的な態度をとることが多く、B女さんの上司ではありませんでした。B女さんのことを「秘書」や「アシスタント」と呼び、A男さんの私用を「業務



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。

優越性が認められる場合

職務上の地位が上
(上司、先輩…など)

または

実質的に逆らいにくい関係性
(知識、経験、人数…など)

などと診断され、服薬を続けることになりました。

X社は、B女さんがA男さんから種々のパワハラを受けたこと、X社に管理監督責任があったことを認めたと、B女さんに対して40万円の損害賠償金を支払いました。その後、B女さんは、A男さんを相手に慰謝料を求めて裁判を起こしました。

【裁判所の判断】

裁判所は、A男さんはB女さんに対し「優越的な地位」にあることを認めたと、(ア) (キ)の言動は不法行為(違法なパワハラ)に当たるとして、A男さんに対し、慰謝料200万円の支払いを命じました。

不法行為(違法なパワハラ)は、「通常、我慢すべき限度(受忍限度)」を超えている場合に成立します。裁判所は、受忍限度を超えるか否かを検討する際に、優越的地位にあるか否かについて十分考慮されるべきと判断しました。優越的地位にある者が人格的利益を侵害するような言動をすると、相手は抵抗することも回避することにも困難になり、多大な精神的苦痛を受けることになるためです。

本件で、A男さんはB女さんの上司ではなく、X社への入社日も2か月しか違いませんでした。一従業員に過ぎないB女さんに対し、A男さんはXグループの資金調達という重要な役割が期待され、役員となる予定で入社しており、B女さんに対しても日常的に

業務や私用を指示していたことなどから、「実質的にB女さん指揮命令できる立場にあった」と認め、A男さんの優越的地位を認めました。

そして、(ア) (キ)の侮蔑的な言動によって、B女さんの生活の平穏や名誉感情は受忍限度を超えて侵害されたとして、違法なパワハラとしました。

なお、A男さんは、「B女さんはA男さんをあだ名で呼んだり、ハートマーク付きのメールを送ったりしており、A男さんに抗し難い立場になどなかった」と主張しましたが、裁判所は「表面上は親しげな、あるいは強気な対応をしていたように見えたとしても、実際にはA男さんの言動により強い精神的苦痛を受けていたと考えると何ら不自然ではなく、B女さんに対して優越的な地位にあるA男さんとしては、そのような可能性も考慮して対応すべきであった」と判断し、A男さんの主張を退けています。

【教訓】

厚生労働省によると、「パワーハラスメント」とは、①優越的な

関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものです。

①という「優越的な関係」とは、「抵抗や拒絶することができない可能性が高い関係」とされており、「優越的な関係」か否かは、実質的に判断すべきものです。

たとえば、形式的にみると、職務上の地位が上位とは認められない同僚または部下であったとしても、その者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行なうことが困難であるような場合には、その同僚または部下は、優越的地位にあると考えられます。

ほかにも、同僚または部下が集団でパワハラに当たるような行為をすれば、抵抗や拒絶が困難になることが考えられ、優越性が認められる可能性があります。

様々な事情を踏まえ、実質的に「逆らいにくい」関係性がある場合は、特に相手の気持ちを想像しながら接することが大切です。●