



佐藤みのり法律事務所  
弁護士 佐藤みのり

## 第24回

# 部下からの 嫌がらせにもご用心

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。

ハラスメントというと、上司が部下に対して行なうのが典型的です。しかし、部下が上司に対して嫌がらせなどをして悩ませるケースも存在します。

### 部下の嫌がらせによって 自殺に至った事例

参考判例／東京地裁2009年  
5月20日判決

Aさんは、X社に給食調理係として採用され、30年近く一貫して給食事業に従事してきました。料

理長に就任した後も、社員食堂の店長を兼務しながら、店舗の管理や技術指導、メニューの決定などを行なってきました。ただ、料理長になってからは、実際の調理を担当することはなくなりました。X社が人員整理を行なうなかで、Aさんの部下であるBさんも退職勧告を受けましたが、交渉の結果、Bさんは退職に応じず、時給を減額したうえで雇用が維持されることになりました。

交渉後、BさんはAさんを含む社員を中傷するピラを作成し、X社の顧客であるY社の労働組合に持ち込みました。中傷ピラには、(1) Aさんが食券を再利用して売上を着服している (2) Aさんが管理していた金庫から1万5000円を盗んだ (3) Aさんが部下の女性を尾行したり夜中に部屋を訪れて口説いたりしたため、彼女が退職した (4) Aさんの部下の従業員が、Y社の酒売場倉庫のビールを盗み、Aさんが飲んで (5) Aさん以外の従業員の不祥事について書かれていました。

このため、X社は、Y社やY社労働組合から強い疑念を抱かれ、この件について調査し、Y社側に報告することになりました。X社の調査の結果、Aさんにかかわる(1)から(3)の事実は認められませんでしたが、(4)の内容が書かれたピラは、X社側に渡らなかつたため、事実については調査がなされませんでした。Aさん以外の職員の一部やBさんに対しては懲戒処分がなされ、Aさんには懲戒処分はなされなかつたものの、Y社からの信頼回復のため、始末書の提出が求められ、料理長と兼務していた食堂の店長職を解かれました。

その後、Bさんは、雇用契約更新に当たり、再度、中傷ピラをX社上層部へ送付し、問題を蒸し返しました。このときは(4)の内容が書かれたピラも含まれており、Aさんに対しても、再びX社からの事情聴取が行なわれました。

Aさんへの事情聴取は約2時間に及び、Aさんはビールを盗んだ事実を否定しましたが、最終的に給食事業部からレストラン事業部へ配置転換され、別の料理長のもとで、実際の調理を担当するよう命じられました。なお、Bさんの契約は更新されました。

その翌日、Aさんは遺書を残して自殺しました。遺族は、労働基準監督署長に対し、遺族補償給付の支給を請求しましたが、「業務に起因した死亡ではない」として支給しない旨の処分を受けたため、その取消しを求めて訴訟を起しました。

### 【裁判所の判断】

裁判所は、Aさんの自殺は「業務に起因するもの」として、遺族補償給付を支給しないとした労働基準監督署長の処分を取り消しました。



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。

裁判所は次のように判断していただきます。

▼Aさんは、1回目の中傷ビラ問題によって、X社給食事業の継続に向けて責任の一端を負わされた

▼蒸し返された中傷ビラ問題について、約2時間にわたり逐一詳細に質問され、ビラに直接記載されていないことも含め、糾問的に事情聴取された

▼この問題をX社はY社との関係を悪化させかねない重大問題として扱った

▼Aさんは給食事業から外されることを予想しており、こうした事情から、Aさんの心理的負荷は、「部下(Bさん)とのトラブル」「顧客(Y社)とのトラブル」とも一体となって特に過重なものであり、Aさんはうつ病に罹患した

なお、うつ病発症後の事情として、Aさんが長年従事した給食事

### 労災保険給付と損害賠償請求

「パワハラでうつ病になってしまった！」  
労働者が救済される方法としては…

① 労災保険給付の請求

→ 労働基準監督署が判断

② 会社や加害者に対して損害賠償請求

→ 裁判所が判断

( ①②は、独立した別の制度であるものの一定の調整が行なわれる。両方請求したからといって、「二重取り」できるわけではない。 )



会社は労災保険が給付された限度において賠償金を支払わなくてよい。

業部からレストラン事業部へ配置転換された事情を挙げ、仕事の質の変化を伴うもので「左遷」と受け止めても不自然ではない異動と評価しています。

### 【教訓】

今回紹介した裁判例は、労災保険給付が問題となっており、部下Bさんの行為の違法性を争ったものではありません。

しかし、部下が上司に対して嫌がらせなどを行ない、上司を追い込んだ事例として、企業が把握しておくべきケースだと思います。

先月号で触れたとおり、パワー

ハラスメントの定義には「優越的な関係を背景とした言動」が含まれているため、地位や知識、経験など、すべてにおいて上司に勝っているとはいえない部下が、単独で上司に対して嫌がらせなどを行なった場合、「優越的な関係を背景」としておらず、パワーハラスメントには当たりません。

しかし、定義上、パワーハラスメントに該当しなかったとしても、部下の問題行動が「不法行為」(民法709条)に当たり、部下本人やその雇用主である企業が損害賠償責任を負う可能性はあります。

また、今回のケースのように、部下が企業に対し、嫌がらせ目的で虚偽の報告をした際、それに関する企業の調査方法に問題があれば、企業が法的責任を追及される可能性もあり、注意が必要です。

をする際には、最初から上司を「犯人扱い」せず、冷静に事実確認をして、言い分が食い違っている場合には、関係者への聴取も行ない、客観的証拠と照合しながら、中立な事実認定を心がけます。

調査の結果、事実無根であったとしても、今回のケースのように、事実上、上司がトラブルの責任をとらされることがあります。

正式な懲戒処分などではなくても、こうした企業の姿勢が上司をさらに追い詰めることにもなりかねません。

また、事実上の責任追及が違法であるとして、後に争われるリスクもあります。企業は、上司の言い分をよく聞いたうえで、その行ないに見合った対応をとるようにしましょう。

一般に中間管理職は、部下と経営陣などの上層部との間に立たされ、苦しみや悩みを抱えやすい傾向があります。企業は、そういう立場に置かれた者に対して、支援できる体制を整えておくことが大切です。

部下から上司の問題行動について報告があり、調査

たとえば、管理職でも気軽に相談できる窓口を設置し、具体的な解決へ向け、寄り添った対応をすることなどが有効でしょう。