

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26回

メンタル不調の 従業員による パワハラの被害申告

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。

● 法務室勤務

さまざまな事情により、メンタルヘルスに問題を抱える従業員から、ハラスメント被害の申告がなされることがあります。すべてを信じて聞き入れてしまいう前に、慎重な対応が必要です。

不自然な主張により
パワハラが否定された事例
参考判例／東京地裁2012年
12月25日判決

Aさんは、カラオケルームなどを運営しているX社に、総合職従業員として雇用されました。

Aさんは、法務室で勤務していましたが、途中から入ってきたBさんが優秀で、重要な仕事がBさんに振られ、Aさんの担当業務が減ることがありました。そんななか、Aさんは「現場研修」（管理職であつても参加を命じられることがあり、多くの従業員が参加するもの）を命じられ、そのことに対して強く不満を抱き、研修レポートの中で会社に対する不信感や不満をコメントしました。

● 営業部勤務

その後、Aさんは営業部に配属されましたが、営業成績は悪く、自らが提案した企画も、C課長により中止を命じられました。

AさんはX社の内部統制推進室に、C課長からパワハラを受けている旨のメールを送信しました。

このメールには、C課長が「会社員は、辞めるか従うか二者選択なんだぞ」「おまえ、どういふことを聞けと言っただよ、分かっているのか、なめんじゃねえぞ、返事しろ、オイ」などと発言したと記載されていました。また、これらの発言の一部について録音がある旨の記載もありましたが、録音は提出されていません。

その後、Aさんは他部署への異動を求める要望書を提出し、係長と面談しました。面談へのお礼のメールの中で、Aさんは「ややもすると社内の人間については、皆『敵』という考えに凝り固まっ てしまい、被害意識に押しつぶされそうになる、自らの態度（周囲へ挨拶をしないことなど）をすぐに変えられるとは思えないが、前向きに取り組む努力をしていき

い」と書きました。

● サービス部勤務

その後、Aさんは、サービス部（多忙な部署ではない）に配転されました。サービス部で働き始めて約2か月経った頃、Aさんは精神科にかかり、「閑職に回された」「パワハラを受けた」などの経緯説明をして、抑うつ状態の診断を受けました。この頃、Aさんは、勤続年数が長いにもかかわらず、役職に就けていないことについて強いこだわりを持っていました。

Aさんは、X社に対し、法務室に戻してほしいと懇願するなどしましたが、叶いませんでした。上司との面談のなかでAさんは、幼少時からの父親との関係に問題があること、そうしたことが1つの原因となって、上司に挨拶できなかったり、にらんでしまったりすることなどを話しました。

そのうち、Aさんは視覚障害（テレビやパソコンがすべて白色になり見えなくなる）を発症し、精神科で診察を受けました。

X社は、Aさんに1年間の休職を命じ、休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合には、就業規則に基づき退職となる旨通知



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。

し、休職期間満了後、Aさんに退職となった旨、通知しました。

Aさんは、上司らのパワハラ
の責任を問うと共に、退職は無効
であるとして、X社を訴えました。

【裁判所の判断】

裁判所は、以下のとおり、A
さんの供述内容に多くの疑問がある
として、パワハラを認めることは
できないと結論付けました。

▼法務室時代、Aさんは嫌がらせ目
的で研修に参加させられたと主張
するが、明らかに客観的事実に反
する

▼法務室時代、Aさんは仕事を与え
られなかったと主張するが、Bさん
に仕事を振ったほうが効率が良い
と考えるとBさんに仕事を振った結
果、Aさんの仕事量が減ったに過
ぎず、嫌がらせではない

▼法務室時代もAさんは時間外労働

をしており、「干された」状況では
なかった

▼営業部時代のC課長から受けたと
するパワハラについては、いずれも
裏付ける客観的証拠がない。録音
データをコピーして所持させてい
ないのは不自然

▼営業部時代のC課長から受けたと
するパワハラは、法務室を外され
たAさんの被害感などの様々な事
情を踏まえると、誇張された表現
である可能性がある

▼サービス部時代に受けたとするパワ
ハラについても、客観的証拠がない
▼サービス部時代についても、ある程
度の時間外労働を行なっており
「干された」状況ではない
なお、Aさんの退職について、

裁判所はAさんの復職は可能であ
るとし、基本的にAさんの主張を
認めています。

【教訓】

会社にハラスメントの被害申告
がなされたところ、「そんな被害
があり得るだろうか」と思われる
ような相談内容で、戸惑ってしま
うことがあります。

今回紹介した事例において、裁
判所は「現場研修自体を嫌がらせ
であると主張すること自体が、原
告（Aさん）の考え方、物の見方
に偏りがあることを如実に示して
いるというべきである」と認定し
ています。

相談者に悪意があるわけではないにせよ、偏った考え方から客観
的事実と離れた被害申告がなされ
るケースは、本件事例に限ったも
のではないでしょう。

こういったケースで、会社は
「相談者のわがままに過ぎないの
ではないか」などと軽視してしま
いがちですが、相談者がメンタル
ヘルスに不調をきたしている可能
性がうかがえるため、慎重に対応
する必要があります。

その可能性を念頭に置いたうえ

で、本人から丁寧に聴き取りを行
ないましょ。場合によっては、
産業医や医療機関につなげるこ
とも必要になります。

従業員がメンタルヘルスに不調
をきたす原因としては、さまざま
なものがあります。ハラスメント
を受けたり、ハラスメント以外で
も人間関係、長時間労働、キャリ
アへの不安……など仕事をめぐる
ストレスをため込んだりするうち
に、心のバランスを失ってしま
うこともあります。

さらに、メンタル不調は、本人
の性格に起因することもあり、仕
事とは関係のない家庭環境などが
主な原因になっていることもあり
ます。会社側が、従業員のプライ
ベートに踏み込んで問題を解決す
ることは困難ですが、心の相談窓
口を設置したり、適切な機関につ
なげたりすることが大切です。

なお、相談者の供述の信用性を
検討する際は、

▼客観的な証拠（録音データやメー
ルなど）と合致しているか
▼他の証拠（加害者や関係者の証言
など）との整合性はあるか
▼相談者の供述内容自体に合理性は
あるか

などを考慮して判断します。

不自然な相談をされたら……

- * 相談者からよく話を聞く
- * 他の関係者や客観的証拠との整合性を検討する
- * 相談者のメンタルヘルスに気を配る



などを考慮して対応する