

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27回

新入社員の 自殺の原因は…

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。

新入社員は、経験を積んだ社員とは異なり、初歩的なミスを繰り返しがちです。そうした新入社員に対する指導のあり方が問題となることがあります。

新入社員への
パワハラや長時間労働が
問題となった事例

参考判例／仙台高裁2014年
6月27日判決（原審）仙台地裁
2013年6月25日判決

Aさんは、大学卒業後X社に入

社し、4月からY営業所で勤務し始めました。事務職として採用されたAさんですが、実際には肉体労働に従事させられたうえ、複数の上司から一貫しない指導を受けました。

Y営業所は、長時間労働が慢性化しており、Aさんも、入社約1か月後から月約100時間を超える残業を続けました。

そんななか、Aさんは新入社員にありがちなミスを繰り返し、周囲に他の従業員がいることもあつ

た、所長であるBさんから「何でできないんだ」「何度も同じことを言わせるな」などと怒鳴られました。こうした叱責は、5分から10分程度続き、少なくとも週に2、3回程度、ミスが重なれば1日に2、3回程度に及びました。

Aさんが重大なミスをした際、Bさんの気持ちも高ぶり、「馬鹿」「帰れ」といった言葉が出ることもあり、そうした叱責を受けて、Aさんの元気がなくなることもありました。

AさんはBさんから、業務日誌の作成を指示されましたが、具体的な記載方法について指導を受けていませんでした。Aさんは、教わったことや、ミスをした際には謝罪や反省、自分なりに考えたミス防止策などを記載していました。しかし、Bさんは、「意味がわからない」などの厳しいコメントを残し、Aさんの努力や成長を認めることはありませんでした。

夏になってもAさんにはあまり成長が見られず、BさんはAさんへの指導方法について悩むようになり、Y事業所内で指導方法を検討することもなく、自ら指導方法を見直すこともなく、叱責する方法を取り続けました。

裁判所の判断



9月中旬、Aさんは大きなミスを犯し、Bさんから、いつも以上に強い叱責を受けました。そのため、Aさんは次にミスをすれば解雇されるのではないかと不安を覚えるようになりました。

10月6日、Aさんが飲酒を疑われる状態で出勤すると、BさんはAさんがそのような異常な行動に至った理由や背景を検討することなく、「そういった行為は解雇に当たる」と言い、入社以来最も強い叱責を行いました。

その翌日、Aさんは自殺し、遺族はX社とBさんを相手に訴訟を起こしました。

一番は、Bさんの指導や叱責について、「必ずしも適切であったとはいえないまでも、業務上の指導として許容される範囲を逸脱し、違法なものであったと評価することはできない」として、違法なパワハラではないとし、Bさん個人の法的責任を否定しました。

これに対し、二審は、Bさんの不法行為責任を肯定しました。営業所長の地位にあるBさんは、長時間労働が慢性化していたY営業



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。

所において、特に大学を卒業したばかりで、社会経験や就労経験が不十分なAさんが勤務するにあたって、

- ① Aさんの業務量を適切に調整する（X社に対し増員を要求したり、業務の見直しをしたりする）義務
- ② Aさんへの指導の際は、新卒社会人であるAさんの心理状態、疲労状態、業務量や労働時間による肉体的・心理的負荷も考慮しながら、過度の心理的負担をかけないよう配慮する義務

を負っているとなりました。そして、①②についても、不十分であるとして、義務違反を認めました。

特に②に関して、Bさんの指導や叱責は、「上司からの叱責に慣れであったAさんに対し、一方的に威圧感や恐怖心、屈辱感、不安感を与えるもの」であり、Aさ

新入社員への指導のポイント

- ①「叱る」ことを目的化しない
→「成長させる」ことが目的
- ② 成長のために
「合理的な指導方法」を採用する
- ③ 成長しないときは
指導方法の見直しも

教訓

んに与えた心理的負荷は相当なものであったと判断しています。裁判所は、こうした業務のなかで、Aさんは9月中旬には適応障害を発病し、自殺に至ったと認定し、BさんはAさんの自殺について不法行為責任を負うと結論付けました。

なお、一審、二審ともX社の賠償責任を認めています。



裁判所は、Bさんの指導や叱責による心理的負荷に関する判断において、Aさんが新入社員であったことを重く評価しています。

具体的には、Aさんには、

▼アルバイト以外に就労経験がなかったこと

▼慣れない土地での初めての仕事であること

▼Y事業所内に旧知の者がいないことなどを指摘し、そのような状況下において抱くであろう新たな環境に対する緊張や不安が、心理的負荷を強める要素になると評価しています。

また、新入社員であることから、上司からの叱責を受け流したり、これに柔軟に対処したりする術を身につけていないとしても「無理からぬところ」とし、Y営業所の他の従業員がBさんからの叱責に対処できていたとしても、Aさんにとっては重い心理的負荷となっていた旨、認めています。

新入社員、特に社会経験が少ない新卒の新入社員の場合、本事例のAさんのようにミスも多く、同じようなミスを繰り返しがちです。そうなる、指導する側もきつい言い方をしてしまうことがあるでしょう。

しかし、たとえ「違法なパワハラ」とまで言えないような指導であったとしても、慣れない環境、さらに長時間労働や業務内容がも

たらす疲労と相まって、新入社員を追い込んでしまうことがありますので、指導方法には気を付ける必要があります。

「気を付ける」といっても「腫れ物に触る」感覚でいると、適切な指導ができなくなってしまうます。大切なことは、指導の目的を意識しながら、合理的な指導方法を検討することです。何のために指導するのかといえば、それは、新入社員にミスをなくしてもらい、効率よく仕事ができるようになってもらうためです。

そのためには、具体的な改善方法を教えたり、場合によっては一緒に考えたり、ヒントを示したりすることが大切です。「叱ること」自体を目的化するのはなく、「成長させること」を目的とすると、自然ときつい言い方をしなくなりますし、必要以上に長時間叱責を続けることもなくなるでしょう。

指導を続けても、なかなか成長が見られない場合、部下本人に何らかの問題があることもあります。指導方法が部下に合っていない可能性もあります。上司の側も1人で抱え込まず、組織的に指導方法の見直しや検討に取り組むことが大切です。