

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28回

育児への無配慮が パワハラに!?

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。

子育て中の従業員は、子どもの病気やケガなどで急に会社を早退したり、休んだりしないといけないことがあります。それが周囲の従業員の負担になり、ハラスメントにつながることもあるので、注意が必要です。

子育て中の契約社員への
言動が問題となった事例

参考判例／福岡地裁2015年
2月25日判決

Aさんは、1年間の有期契約で、X会の運営する病院に看護師として勤務し始めました。勤務開始当時、Aさんには、9歳、6歳、3歳、1歳の4人の子どもがおり、未就学の2人を保育園に預けながら、夫や母と交代で面倒を見ながら働いていました。

Aさんは、勤務開始当初から子どもの病気などのため、急な休暇を取ることがあり、1年目の有給休暇はすべて取得したうえで、35日程度欠勤しました。

Aさんの直属の上司であるB師長は、Aさんの勤務態度について、休みが多いことのほか、病棟で患者と接している時間が少ないなどと評価していましたが、Aさん本人に直接注意したことはありませんでした。B師長は、「Aさんに合う病院が他にもあるのではないかなどと話したり、「急な休みや欠勤が多いため、正職員への推薦はできない」ことを伝えたりしました。

その後、Aさんは一旦退職の意思を示しましたが、母に相談した結果、退職の意思表示を撤回し、「子育てについては母が協力体制を取ってくれることになったから頑張ります」と伝えました。

Aさんは、2年目も1年目と同様、1年間の有期契約を締結しました。その4月、師長がBさんからCさんに交代しました。新師長のCさんは、Bさんから、Aさんの勤務態度等について引継ぎを受けました。

4月、Aさんは子どもの1人がインフルエンザに罹患し、自身も体調が優れなかったため、受診して早退したい旨C師長に伝えました。すると、C師長は、Bさんからの引継ぎを踏まえ、Aさんが子

どものことで休まないと認識していたことから「受診してもいいけど、しないほうがいいんじゃない。娘がインフルにかかっているとかは言わないほうがいい。検査もしないで」などと発言しました(①)。Aさんは受診し、検査を受けたところ陰性だったので、早退はしませんでした。

5月、子どもが発熱し、保育園から迎えの要請があり、夫も母も都合がつかないため、C師長に申し出て、Aさんは早退しました。その際、C師長は「子どものことで一切職場に迷惑をかけないと部長と話したんじゃないの。年休あるから使ってもいいけど。私は上にも何も隠さずありのままを話すから。今度あなたとは面談する」などと発言しました(②)。

6月の定例の面談で、C師長はAさんに対し「私が上にAは無理ですと言ったら、いつでもクビにできるんだから」などと発言しました(③)。

8月、Aさんは退職希望を表明し、契約期間の満了する3月まで働く旨、C師長に伝えました。

9月、薬の取り違えの過誤(前日に薬を用意した看護師が、同姓



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。

裁判所の判断



裁判では、C師長の①から④ま
での言動の違法性が争われたこと

の別の患者の薬を誤って用意し、
Aさんともう1人の看護師が確認
を怠ったため、別の患者の薬を手
渡してしまったもの）が起こりま
した。その際、C師長は他の看護
師の面前で、Aさんを厳しく叱り、
Aさんに対してのみ、反省文を書
くよう求めました(④)。
Aさんは、2年目からは有給休
暇の範囲内で休暇を取得し、欠勤
したことはありませんでしたが、
適応障害を発症し、11月末から3
月の契約期間終了まで病気休業
し、そのまま退職しました。
その後、Aさんは「C師長のパ
ワハラにより、退職せざるを得な
くなった」として、C師長とX会
を相手取り、損害賠償を求め、提
訴しました。

本裁判の結果

C師長とX会は、連帯して
約120万円の損害賠償金を
支払うことに。

【内訳】

- * 休業損害 → 約60万円
- * (適応障害の)治療費、交通費
→ 約20万円
- * 慰謝料 → 30万円
- * 弁護士費用 → 10万円

ろ、裁判所は、すべて違法なハラ
スメントであると判断しました。
①②については、Aさんの有
給休暇の取得を望ましくないとす
る発言であり、有給休暇を取りに
くい状況をつくり出していること
が問題視されています。
③については、1年の有期雇用
契約の下で勤務するAさんに対
し、雇用契約の継続について過度
に不安を生じさせるものとして、
違法と判断されました。雇用契約
の継続に影響を与えるような事情
があるのであれば、そのことにつ
いて指導を行なうべきであること
も指摘されています。
④については、重大な過誤であ
ることから、他の看護師の面前で

教訓



した叱責は上司として許容される
相当な範囲の指導であるとしたう
えで、本件過誤に関与した他の看
護師2名と比較してAさんの落ち
度が明らかに大きいとは認められ
ないにもかかわらず、反省文をA
さんへのみ書かせた点が問題視さ
れ、「公平を失する扱い」と評価さ
れています。

そして、C師長の①から④ま
での言動は、いずれも部下という
弱い立場にあるAさんを「過度に
威圧する言動」であり、不法行為
に当たるとされました。X会もC
師長の使用者として、法的責任が
認められています。

女性の社会進出が進
み、育児をしながら働
くことが当たり前にな
りつつあります。
しかし、本事例のよ
うに、家族の協力があ
ったとしても、職場に
一切迷惑をかけずに、
育児と仕事を両立する
ことは難しいのが現状
ではないでしょうか。
従業員の突然の早退

やたび重なる欠勤は、会社にとつ
ては打撃でしょう。しかし、育児
や介護など、誰もが家庭の役割を
担いながら働いている以上、組織
としてサポートできる体制を整え
ておく必要があります。そうした
体制がないと、家庭の事情で職場
を離れる従業員に対する風当たり
が強くなり、違法なハラスメント
の温床となってしまいます。

ハラスメントは、弱い立場の者
に対して起こりやすいものです。
とくに、本事例のような有期契約
の場合、従業員は働き続けること
ができるのかどうか不安を感じや
すく、上司の発言がそこまで強い
言葉でなくても、「過度の不安を
抱かせるもの」として違法なハラ
スメントと判断される可能性があ
ります。

2021年6月、男女ともに仕
事と育児の両立ができることを目
指し、育児・介護休業法が改正さ
れ、2022年4月1日から段階
的に施行されています。

社会全体が育児と仕事の両立を
目指すなか、会社としては、両立
に関する研修を実施したり、両立
に悩む従業員向けの相談窓口を設
置したりするなどして、工夫を重
ねることが大切です。