

# 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29回

# パワハラ加害者 扱いされた 従業員へのケア

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。

職場内の人間関係のこじれから、虚偽のハラスメント被害の申告がなされることがあります。そのような場合、会社としてはどのような対応が求められるのでしょうか。

加害者扱いされた従業員の  
要望を聞き入れなかった事例  
参考判例／東京地裁 2015年  
3月27日判決

Aさんは、X社に入社後、技術部に所属し、顧客の窓口となって

システム上の問題を解決する業務に就きました。Aさんは、Aさんより2年ほど前に入社したBさんと2人体制で、この業務に当たりました。

Bさんは、顧客やX社内のエンジニアとうまくコミュニケーションをとることができず、自分独自の考えを押し通し、「自分の仕事ではない」と頻繁に依頼を断ったり、必要性の低い作業を要求したりすることで、社内での信頼関係が崩れていました。

そこで、Aさんは上司であるC

技術部長にBさんの状況を報告しながら改善を求めましたが、状況は改善されませんでした。

そうしたなか、C技術部長は、Aさん、Bさんと3人で打合せを行ない、Aさんに対し、チームリーダーになってBさんへの指導をするよう指示しました。その場でBさんがAさんに対し「自分に命令するな」と言ったため、チームリーダーとなった後も、AさんはBさんに対し、丁寧に仕事を依頼するよう心掛けました。

しかし、Bさんは仕事を拒否することが多く、それがきっかけでAさんと口論になることもありました。その際、その場に居合わせていたにもかかわらず、C技術部長も周囲の従業員もただ傍観しているだけでした。

Aさんは、Bさんを異動させることや、サポート体制を変更することなどを何度も求めましたが、改善されませんでした。

そのうち、Aさんが顧客対応している最中の案件を、Bさんが無断で引き継いで対応してしまうという出来事があり、AさんはBさんに対し、技術部全員を宛先に加えたメールで、Bさんの顧客対応には問題があることを指摘して注

意しました。

すると、Bさんは、Aさんの行為はBさんの仕事を剥奪し、正論を装った個人攻撃であり、パワハラに当たるとして、X社のコンプライアンス機関に訴えました。これを受け、X社の人事部が聴き取り調査を行ない、「パワハラはなかった」と結論付けました。Aさんは調査結果を告げられると共に、さらに以後3か月、Bさんの指導をするよう指示されました。

Aさんは、C技術部長に対し、Bさんと協同して業務を遂行することは不可能であることを繰り返し訴え続けていました。Aさんが不在になると仕事が放置されたまま顧客に迷惑がかかる状況となることを改善しなければならぬなど、サポート体制の問題改善についてたびたび訴えましたが、聞き入れられることはありませんでした。結局、AさんはX社を退職しました。

退職後、Aさんは「職場の改善要求を1年以上訴え続けたにもかかわらず、まったく改善されることもなく、本来の業務以上の過重な業務、責任を強いられ、不本意な退職をさせられた」として、X社を相手に裁判を起しました。

## 裁判所の判断



裁判所は、会社には、「労働者が、業務を行なう際に疲労や心理的負荷などを過度に蓄積させ、心身の健康を損なうことがないよう」に注意する義務があることを認めたうえで、本件において、その注意義務を果たしたとはいえないとして、X社に対し慰謝料50万円を支払いを命じました。

本件において、Aさんの業務負担の増加やAさんとBさんの関係悪化の原因は、「AさんとBさんの2人体制であったこと、さらに、Aさんがチームリーダーに指名されたためである」として、そのような体制にしたX社には、Aさんが心身の健康を損なうことがないよう注意する義務があることを認めています。

そして、2人体制で業務を担当する他方の同僚からパワハラで訴



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。

### パワハラ被害申告があったら

#### ①証拠に基づく客観的な調査を行なう

- \* 当事者、関係者からの聴取
- \* メールや録音など、他の証拠との整合性のチェック

#### ②事実の有無について判断・対処する

- \* ハラスメントあり

→ 加害者への処分を検討する

- \* ハラスメントなし

→ 加害者扱いされた者への配慮

らず、Aさんの心身の健康を損なうことがないように注意する義務に違反していましたが、

## 教訓



本件では、ハラスメントの被害申告を受け、会社が一定の調査を行ない、「被害がなかった」と結論付けた点については問題ありませんでした。

問題は、加害者扱いされたAさんと、事実上を反する被害申告をしたBさんを分離しないばかりか、トラブル発生後も、大きな問題を抱えるBさんの対応をすべてAさん1人に委ねようとしたところにあります。

そもそも本件では、大きな問題を抱えるBさんの対応に苦慮した会社が、Bさんの対応を任せられる人材が必要と判断し、Aさんを採用した経緯があるようです。X社としては、Aさん1人にBさんの問題をすべて委ねたかったのでしょうか、裁判所はそうでした。

X社側は、Aさんの業務

負担が増加したことも、AさんがBさんとうまく協業しなかったからであり、Bさんからパワハラで訴えられるなど関係が悪化したのも、2人の個人的な好き嫌いの感情の話だとして、会社として一定の対応をとる義務がないと主張していましたが、その主張は、裁判所によって退けられています。

従業員同士の関係が悪化した場合、当該従業員同士の「個人的な問題」と捉え、会社が放置することとは危険です。とくに、虚偽のハラスメント被害の申告があるようなケースでは、それだけ両者に埋められない溝ができていくということであり、それを放置すると、双方にとって大きなストレスとなります。事実無根の被害を申告され、加害者扱いされた従業員のストレスは相当なものでしょう。

会社は、すべての従業員の心と体の健康に気を配る義務を負っているのですから、ハラスメントの事実の有無を判断するだけでなく、業務に起因する従業員同士のトラブルから生じるストレスについても、一定の配慮が必要です。サポート体制の変更や、両者を分離する措置などを積極的に検討するようにしましょう。