

# 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30回

### 「間接的」な パワハラ被害者

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。

ある従業員へのパワハラが、他の従業員にとっても脅威に感じられることがあります。  
そのような場合、直接の被害者ではない従業員も、被害者として認められるのでしょうか。

#### 間接的なパワハラ被害を 認めた事例

参考判例／東京高裁 2017年  
10月18日判決（原審）長野地裁  
2017年5月17日判決

X社は、従業員数30余名の医療機器を販売する会社です。X社の

女性従業員は、Aさん（57歳、経理・総務係長）、Bさん（50代後半、営業係長）、Cさん（58歳、営業事務）、Dさん（48歳、技術事務）の4人だけでした。  
Aさんは、X社前代表者Eさんの指示のもと、経理の処理を行っていました。処理について、顧問会計事務所や監査法人、本社内部統制部から改善を指示されたことはありませんでした。  
しかし、税務署から不備を指摘され、Eさんの指示に従って、Aさんが修正申告と納税を行ないました。

X社の代表者がEさんからFさんに代わり、修正申告に関する調査が始まりました。

Fさんは、女性を含む従業員を常務室に呼び出し、ドアを閉めて、1、2時間程度話をするつもりであり、その態度は高圧的で、相手の言動を否定し、自分が正しいというスタンスでした。

そのため、男性の部長は、Fさんの言動がハラスメントに当たるのではないかと考え、労基署に相談しました。同署の担当者から、ハラスメントの証明は難しく、録音や記録をしておくことが大切だとのアドバイスを受けたことから、部長はAさんとBさんにも説明をして、会話を録音することにしました。

その後、修正申告について話し合う会議において、Fさんは「経理を担当しているAさんは（Eさんと）同罪であって、弁護士事務所の見解でもすぐに解雇できる」などと発言しました。

出席者から「Eさんの指示があり、（Aさんは）関係ないのではないか」との発言がありました。Fさんは「知らないでは済まされない」と答えました。

そして、Fさんは「A係長の懲

戒について」という書面を作成し、Aさんに交付しました。Aさんは事情を説明しましたが、Fさんは賞罰委員会を開催すると告げました。賞罰委員会は、Aさんとの面談を経て、Aさんを降格するという結論を出しました。

FさんはAさん呼び出し、いままAさんが不適切な経理処理をしていると指摘しました。その際、Fさんは「泥棒をしないと言われれば、泥棒もするのか」「前任者が言ったことなら何でもするのか。子どもの使いじゃない」「いない人（前代表）のせいにしておかしい」などと言いながら、一方的に長い時間にわたって話し続けました。

Fさんは、AさんとBさんの夏季賞与を下げることを決め、Bさんに対し「Aさんの責任もあるが、Bさんにも責任がある。会社としては刑事事件にできる材料があり、訴えることもできるし、その権利を放棄していない。このままにしていれば、裁判所に行きましようかという話になるし、必ずAさんも同罪で引つ張られる」「Bさんの給与は高すぎる。50代の社員は会社にとって有用ではない」といった話をしました。



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。

## 裁判所の判断



Aさん、Bさん、Cさんは話し合って退職することを決め、退職願を提出。Aさんは、Dさんに3人が退職する旨を伝え、Dさんは定年まで時間があるので会社に残るよう勧めました。しかしDさんは、1人で残ることは不可能と判断し、退職願を出しました。

その後、Aさん、Bさん、Cさん、Dさんは、Fさんからパワハラを受けたなどとして、慰謝料等を求め、FさんとX社に対して裁判を起こしました。

裁判所は、Fさんの言動は、Aさん、Bさん、Cさん、Dさんいずれに対しても違法なパワハラに当たると判断しました。

まず、Aさんについて、裁判所は、FさんはEさんの税処理の不備について、Aさんにも責任があ

### 本事例で認められた慰謝料額

退職強要行為の内容、程度、その他  
(無効な賞与減額や降格処分など)を考慮

* Aさん	100万円
* Bさん	70万円
* Cさん	40万円
* Dさん	40万円

り、解雇できると認識しており、Fさんの言動はこの認識を前提とするものであるとしました。

そのうえで、この認識が誤っており、夏季賞与の減額も、降格処分も正当な理由がなく無効であった、Fさんの言動は、「正当な理由のない批判ないし非難」であり、定年まで勤務するつもりだったAさんに退職を強要した違法な行為(パワハラ)と評価しました。

同様に、Bさんに対しても、正当な理由なく夏季賞与を減額しており、今後の会社経営においてBさんが不要である旨の発言も、違法な退職の強要(パワハラ)に当たるとしました。

加えて、FさんのAさんとBさんに対する退職強要行為は、CさんとDさんにも間接的に退職を強いるものであるから、CさんとDさんとの関係においても違法な行為(パワハラ)と認めました。

CさんとDさんは、AさんやBさんと同じ職場で働いており、FさんのAさんやBさんに対する言動を見聞きしていることから、Fさんが正当な理由なくAさんやBさんに対し懲戒処分を科したり、賞与の減額をしたりすると共に、会社経営に不要であると伝えてい

ることを認識しています。

そうしたことから、CさんとDさんが「今後自分達にも同じような対応がある」と受け止めることは当然として、間接的なパワハラと認めました。

## 教訓



通常、パワハラは、嫌がらせなどを直接受けた被害者との間で認められるものです。

本件では、直接的なパワハラを受けたAさん、Bさんとの関係でパワハラが認められただけでなく、Aさん、Bさんへのパワハラを見聞きしていたCさん、Dさんとの関係でも、パワハラに当たると認められており、珍しいケースと言えるでしょう。

パワハラを見聞きしていた周囲の従業員が、常に間接的な被害者として、法律上保護されるわけはありません。

しかし、

▼直接的な被害者と密接な関係がある

▼パワハラの内容が直接的被害者のみに当てはまるものではない

▼直接的な被害者と見聞きしていた周囲の従業員に共通点が多い

などの事情がそい、常識に照らして、周囲の従業員が「自分も被害に遭うだろう」と強く感じるのが通常であるケースでは、本件のように、周囲の者との関係においても、違法なパワハラと認められることがあります。

パワハラは、特定の被害者を生むだけでなく、職場全体の雰囲気悪くし、従業員の就労環境を悪化させる行為です。

1つのパワハラが生む、そうした負の側面に注目し、パワハラ根絶に努めましょう。