

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32回

部下を泣かせて しまったが…

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。

ハラスメント調査において、会社はどのようなことに気を付けてらよいのでしょうか。指導によって部下を泣かせてしまった事例を通じて学んでいきましょう。

ハラスメントは否定されたが、調査過程に問題があるとされた事例

参考判例／京都地裁2021年5月27日判決

Aさんは、X市に採用され、Y幼稚園の教諭としてクラス担任をしております、B園長から、日常的に

さまざまなアドバイスや指導を受けていました。

たとえば、Aさんが担任クラスの園児の保護者と、幼稚園のエントランスで、その園児の脳に傷があるなどの話をしたことについて、B園長はAさんに、他の保護者もいるような場所で話をするのは適切ではなく、場所を変更したうえで話をする必要があると指導をしました。

また、B園長は、Aさんの担任クラスで、配慮の必要な園児を担当しているCさんから「C担当の園児に対して、A先生が十分な声

掛けをしてくれない」と聞きました。そこで、Aさんに対し、Cさん担当の園児にも声掛けすることや、AさんとCさんとの関係などについて話をしたところ、Aさんは泣き出してしまいました。

その後、Cさんは辞表を出そうと思っている旨、Aさんに話しました。AさんがB園長にそのことを伝えると、B園長は驚き、理由などをAさんに尋ねましたが、Aさんは「分からない」と答えながら、徐々に声が小さくなっていき、泣き出してしまいました。

B園長がCさんと直接話したところ、Cさんは「A先生がC担当の園児に声をかけてくれなくて悲しかった」と話し、最終的には辞職しないと申しました。

それから1週間くらいして、Aさんの母から、AさんがB園長からパワハラを受けているとの被害申告がなされ、X市は事実関係を調査することにしました。

X市は、B園長やその他関係職員へのヒアリングを実施し、Aさんからも話を聞いた結果、「パワハラはなかった」と結論付け、うつ病の診断を受けてしばらく休むことになったAさん宅で、Aさんの父親にその旨、伝えました。

3日後、Aさんからの承諾を得てAさんの母が、パワハラ証拠として、Aさんの日記をX市に提出しました。X市は、コピーしたAさんの日記をB園長に交付し、記載内容の客観的事実の有無等を確認するよう指示しました。

そのため、B園長は、日記のコピーに自分の認識を書き込み、X市に返しました。その後も、X市は他の教諭にヒアリングを行なうなど、調査を続けました。

X市は、Aさんから公務災害の申請がなされたので、資料をそろえ、公務災害補償基金に提出しました。その資料のなかに、B園長が書き込みを入れた日記のコピーも含まれていました。Aさんは、そのことを知ると、許可なく日記を他人に読ませることはプライバシー侵害であると主張し、コピーの返還を受けました。

Aさんは、B園長からパワハラを受けたことや、X市の調査に問題があったなどと主張し、提訴しました。

裁判所の判断



裁判所は、B園長のパワハラはなかったと結論付けました。



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。

B園長の指導によってAさんが泣いた事実があるとしても、それはAさんの性格的なものが多分に影響しており、泣いたからといって直ちにAさんの主張するパワハラ行為があったとは認められないと指摘しています。

同様に、Aさんには、仕事が円滑に進まないことやCさんとの関係など、精神的負荷がかかることがほかにもあり、うつ病に罹患した結果をもって、B園長のパワハラがあったということもできないとしました。

一方、X市が行なった調査について、裁判所は、①Aさんの承諾を得ることなく、Aさんの日記のコピーをB園長に交付して書き込みをさせたこと、②公務災害補償基金に対し、日記のコピーを提供したことこの2点について違法と判断しました。

認められた損害賠償

* 治療費、休業損害 → × 0円

日記のコピーの取扱いに関する違法行為が原因でうつ病が悪化したわけではないから

* 慰謝料 → ○ 30万円

特に、X市がB園長に日記をそのまま開示したことによる精神的損害を評価

① Aさんはパワハラ調査のために

日記を提出しており、調査目的のため、必要性・相当性の認められる範囲内でX市の職員に閲覧されることは許容していたはずであり、Aさんの個別の承諾を得ずにX市の職員が閲覧したとしても違法ではないとしています。

しかし、B園長に交付したことについては、日記にはAさんの心情など重大なプライバシーに係る事項が記載されており、加害者と主張している人物に日記をそのままの状態で知られたくないと考えるのは通常であり、B園長には日記のコピーをそのまま渡すのではなく、

事実関係のみを抽出して作成した書面を交付するなど、他の方法でも事実関係を確認できたとして、違法と結論付けました。

② 公務災害補償基金に対し、日記

のコピーを提供した行為については、目的外利用であるから、Aさんの事前の同意がない限り許されないとして、日記の秘匿性が相当程度高いことも踏まえ、違法としました。

教訓



指導の途中や直後に、相手が泣き出したり心を病んだりした場合、指導がいけなかったのではないかと不安になることもあるでしょう。

しかし、パワハラ認定は、そうした「結果」だけを見てなされるものではありません。あくまで、業務上の必要性があり、指導内容や方法、程度が合理的なものであれば、ときには厳しい指導が含まれていたとしても、社会通念上、許容される指導として認められます。

本件では、Aさんによつ

てB園長が刑事告訴までされており（捜査の結果、不起訴処分）、Aさん側の被害者意識が相当高かったことがうかがわれます。

こうしたケースであっても、会社は、被害者側の主張のみを鵜呑みにするのではなく、証拠に基づき、許容される指導なのかパワハラなのか、落着いて調査するようにしましょう。

調査の際、気を付けるべきポイントの1つに、被害を申告した者に対するプライバシーへの配慮があります。本件のように、プライバシー性の高い証拠（日記）を提出された場合には、調査のために必要かつ、相当な範囲で利用することを本人に説明し、あらかじめ同意を得ておくことが安心です。

具体的に、誰にどの範囲を閲覧させてよいのか、事前にはっきりさせるようにしましょう。同意を得たら、その内容を書面にして残しておけば、後のトラブル予防にもつながります。

パワハラ自体がなくても、会社の調査の仕方に問題があれば、会社が法的責任を負うことがあります。調査方法についても、研修会などで正しい情報を共有することが大切です。