

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33回

パワハラ被害者の 書き残したものの

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。

ことなどが重なったため、苛立ちを覚えるようになり「1人で勝手に行動しない。わかりもしないのに返事をしない」などと言うようになりました。

Aさんは、Bさんの指導に従い、Bさんから指導された内容や言われた言葉に加え、これに対する自問自答などをノートに記述し始めました。

そこには、「学ぶ気持ちはあるのか、いつまで新人気分?」「サギと同じ、3万円を泥棒したのと同じ」「申し訳ない気持ちがあれば変わっているはず」「毎日同じことを言う身にもなれ」「相手するだけ時間の無駄」「反省しているふりをしているだけ」「聞き違いが多すぎる。耳が遠いんじゃないか」「人の話をきかずに行動、動くのがのろい」「嘘をつくような奴に点検を任せられるわけがない」「点検もしてないのに自分をよく見せようとしている」「会社辞めた方が皆のためになるんじゃないか」「死んでしまえばいい」など、さまざまな言葉が書かれていました。

秋になると、Aさんは笑顔がなくなり、食事もとらず、風呂にも入れない日が多くなりました。

そして、Aさんは、遺書を書き残し、首を吊って自殺しました。Aさんの遺族は、パワハラなどのせいでAさんが自殺したとして、X社、Bさん、メンテナンス部長のCさんを相手取り、裁判を起しました。

裁判所の判断



裁判所は、Aさんが作成したノートが、Bさんの指導に従って作成されるようになった経緯や、その記載内容がすべてBさんをチームリーダーとして業務に従事した日であること、本社に戻った時間や業務料金などの客観的事実と合致していることから、ノートの記載は信用できると判断し、記載されている言葉をBさんから投げかけられたことを認めました。

そして、Bさんの発言は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、Aさんの人格を否定し、威迫するものであり、経験豊かな上司から入社1年にも満たない社員に対してなされたと考え、「典型的なパワーハラスメント」と言わざるを得ないと評価しました。

一方、メンテナンス部長のCさんがAさんに対し直接パワハラを

ハラスメントは、誰も見ていないところでこっそり行なわれることもあります。このような場合、会社はどのようにハラスメントを防ぎ、調査を行えばよいのでしょうか。

被害者の残した手帳が重要な証拠とされた事例

参考判例／名古屋高裁2015年9月16日判決（原審）福井地裁2014年11月28日判決

Aさんは、高校3年の2月から消防設備関連のX社でアルバイト

として働き始め、卒業後の4月から正社員として勤務し始めました。Aさんはメンテナンス部に配属され、消防設備の保守点検業務に従事しました。

7月になるとAさんは、直属の上司であるBさんとともに2人で、各現場を回って仕事をすることが多くなりました。

Aさんの仕事の覚えが悪いことから、Bさんは自分が注意したこととは必ず手帳に書いてノートに書き写すよう指導していました。それでもAさんの失敗が多く、Bさんが運転する車中で居眠りする



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。

職場で行なわれるハラスメントは、同じ部署で働く人など、誰かが目撃していることも少なくあり

教訓



した証拠はなく、AさんとBさんをチームとして多く組ませたとし、ても過失は認められないとして、Cさんの責任を否定しました。

過失の有無を判断する際、メンテナン業務はX社の構内での作業ではなく、外注先での作業が大半を占めることから、CさんがBさんのパワハラを把握するのは困難であったことや、AさんがCさんに対しBさんからのパワハラ被害を訴えた事実も認められないことが指摘されています。

X社については、Bさんの使用者として責任を負うと判断されました。

認められた損害賠償額

* 逸失利益 (パワハラがなければ、生涯得られたであろう収入)

→ 約4700万円

* 慰謝料 → 2300万円



遺族補償金を差し引くなど調整を行ない、
弁護士費用も含め、
合計7200万円以上の支払いが命じられた

ませんが、本件のように上司と部下が2人きりで仕事をするような体制である場合、目撃者がいないこともあり得ます。また、人のいない密室を狙って嫌がらせをするような事案も存在します。

一般的に、会社がハラスメント被害の申告を受けると、被害を訴えている従業員、加害者と名指しされた従業員、その他、両者の関係性を知っている可能性のある従業員に話を聴くことになります。多くの事案では、こうしたヒアリングによって、さまざまな情報が集まってきます。

ただし、前述したように、目撃者の少ない事案では、ヒアリングだけではなかなか実態が見えてこないこともあるので、その他の証拠を集めることが特に重要になります。

たとえば、両者のやり取りしたメール、電話に残されたメッセージ、録音された会話などの客観的な証拠がある場合は、必ず調査しましょう。

また、本件のように、被害者側が書き残したメモや日記なども、ハラスメントの有無を判断する際の重要な証拠になります。

被害者側が書き残したものについては、その取扱いに注意するとともに、最初から記載された内容を鵜呑みにするのではなく、信用するに足りるものか、しっかりと検討することが大切です。

参考／京都地裁2021年5月27日判決

では、被害者側がパワハラを証拠として日記を提出しましたが、裁判所は日記の信用性を低く評価し、「日記に依拠して、直ちに被害者側が主張するパワハラがあったと認定することは難しい」としています。

日記の内容が、嘘をつく可能性の低い第三者の証言と食い違っていること、日常の出来事や印象に残ったことを記しているはずの日記に、大きな出来事への感想や日常に関する記載などが書かれておらず、もっぱらパワハラに関する記載が続いており、提出された日記は、日々の出来事をその時々記したものではなく、記憶をたどって後からまとめられた文書である可能性を排斥できないことなどが指摘されています。

誰も知らないところでハラスメントがなされ、会社が把握しないうちに、取り返しのつかない被害が生じてしまった本件のようなケースを防ぐには、ハラスメントを受けた被害者が早期に相談できる体制づくりが非常に大切です。

中立の立場で話を聞ける人材を配置する、窓口について全従業員に周知するなど、相談しやすい環境をつくりましょう。

また、「顔色が悪い」「いつもより元気がなさそう」「痩せてきているのではないか」など、ちょっとした従業員の变化に気付いた際は、積極的に声を掛けることも重要です。