

# 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34回

### パワハラの相談は なかったけれど…

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。

きちんとマニュアルを見ながら、時間がかつてもいいからするようにしてください。あと、作成した書類については、蛍光ペンでセルフチェックを必ずしてください」などと叱責しました。

Aさんは業務処理のスピードも遅く、頻繁にミスが発生させており、D係長に「元の仕事に異動させてほしい」と相談しましたが、叶いませんでした。

ただし、Aさんの負担軽減のため、当面の間、Aさんには比較的簡単な業務だけが任されることになりました。

その他の業務も任されるようになったAさんは、部署や仕事のことを「地獄」と表現し、同僚に対し「早く脱出したい」などと記載したメールを送るようになり、また、実家に帰省した際は、職場は「ひどいところ」であり、ひどい上司がBさんやCさんであると言いました。

しかし、AさんがX銀行に提出した従業員申告書にはハラスメントの記載がなく、ハラスメント相談窓口にも被害を訴えることはなく、外部通報の活用なども検討したものの、結局行なうことはありませんでした。

そのうち、同じ業務を担当していた者の異動に伴い、Aさんが電話を取る回数が増えました。これに伴い、Aさんの書類上のミスも増えることとなり、BさんやCさんからミスを指摘される回数はさらに増え、日常的に強い口調で叱責されるようになりました。BさんとCさんは、Aさんのミスを叱るとき、あだ名（親しい知人も呼んでいた）を見下すように呼び捨てにしました。

Aさんは、同僚や親せきに「死にたい」と漏らすようになり、同僚はBさん、Cさん、D係長にAさんが死にたいと言っていることを伝えましたが、冗談だと受け流されました。ただし、D係長は、Aさんについて疲れているという印象を持っており、明らかに痩せていったAさんの体調不良を心配していました。

その後Aさんは自殺し、遺族は、Aさんはパワハラを受けて自殺したとして、X銀行を相手に裁判を起こしました。

#### 裁判所の判断



裁判所は、まず、BさんとCさんの言動は不法行為（違法なパワ

上司からの指導に苦痛を感じていても、相談窓口に行きつかない従業員もいます。従業員からの相談がなければ、会社は法的責任を負わなくて済むのでしょうか。

#### パワハラ（不法行為）

否定でも会社の責任が認められた事例

参考判例／徳島地裁2018年7月9日判決

AさんはX銀行に勤める銀行員で、異動によって貯金申込課の仕事に就きましたが、形式的事項に

ついでにミスが多くありました。

BさんとCさんは、Aさんの処理した書類の審査をする業務を担当しており、Aさんにミスがある、社内ルールに従い、Aさんに書類作成のやり直しを指示していましたが、その際、Bさんは強い口調で「ここのとこって前も注意したよな。確認しなかったのか。どこを見たのか」などと言って叱責しました。

Cさんも同様に、強い口調で「何回も言わせるなよな。マニュアルをきちんと見ながらしたら、こんなミスは起こるわけがない。



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。

ハラ)に当たらないとしました。

BさんとCさんは、日常的に強い叱責を繰り返し、Aさんのあだ名を呼び捨てにするなどしており、「部下に対する指導としての相当性には疑問がある」ものの、部下の書類作成のミス指摘しその改善を求めることは、社内ルールであり、両名の業務であるうえ、Aさんに対する叱責が日常的に継続したのは、Aさんが頻繁にミスが発生させたことによるものであって、何ら理由なく叱責していたわけではないこと、BさんとCさんの具体的な発言内容が人格的困難に及ぶものとまではいえないことなどから、「一連の叱責が業務上の指導の範囲を逸脱し、社会通念上違法なものであったとは認められない」と評価し、X銀行の使用責任を否定しました。

しかし、会社には労働者が安全

に労働できるよう配慮する義務があり、X銀行はその義務に違反しているとして、X銀行に対し600万円を超える損害賠償責任を認めました。

D係長は、AさんがBさんとCさんから日常的に厳しい叱責を受け続けていたことや、BさんとCさんがAさんに対する不満を述べていること、Aさんが異動を希望し続けていることを知っており、痩せていくAさんの体調不良を心配し、Aさんが死にたがっていることも知られていたことから、Aさんの体調不良や自殺願望の原因がBさんとCさんとの人間関係に起因するものであることを容易

に想定できたといえ、Aさんの心身に過度の負担が生じないよう、Aさんの異動も含め、対応を検討すべきであったとしました。

このような状況でも、一時的にAさんの担当業務を軽減したのみで、他に何らの対応もしなかったため、違法だと判断しました。

なお、Aさんからパワハラ被害申告がなかったとしても、人間関係のトラブルを抱えていることが容易にわかる以上、会社が配慮しなくてよいということにはならないとしています。

## 教訓



### 従業員同士の人間関係のトラブルには要注意

#### ① 相談しやすい環境を整える

#### ② 相談がなくてもトラブルを把握したら、具体的な対応を検討する

#### ③ ハラスメントがなくても、トラブル当事者の分離が必要なことも

上司との関係に悩んでいるものの、会社で相談することなく、心身に不調をきたし、最悪亡くなってしまいうケースがあります。

まず、会社は、従業員の悩みに気付けるよう、相談窓口や内部通報窓口を整えておくことが大切です。定期的に従業員の声を聞くアンケートを実施することも有効でしょう。

次に、こうした取組みのなかで、従業員同士の人間関係上のトラブルについて相談がなされた、または、相談はないものの、日々の仕事をしながらでトラブルを把握したならば、会社は、具体的な対応を検討する必要があります。

気を付けなければならないのは、部下側は非常に悩み、調子が悪くなっているようだけれど、上司の言動がハラスメントには当たらないと思われるケースや、悩んでいる従業員自身がいわゆるトラブルメーカーであるようなケースです。

このような場合、会社は、人間関係のトラブルを個人の問題として片づけ、積極的な対応をしないことが少なくありません。

しかし、たとえハラスメントには当たらないとしても、人間関係上のトラブルは、双方にとって多大なストレスとなり、放置しておけば、従業員の心身にとって大きなリスクとなります。

トラブルを抱えた従業員同士の席を離す、直接やり取りしないで済むように担当を代える、場合によっては異動も検討するなど、分離する方法を具体的に検討する必要があります。