

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35回

パワハラ発言を 引き出して録音!?

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。

「当事者が異外出向を強要している」「従業員の間には、人事担当者をドスで刺すと発言している人がいる」などと言いました。

取締役は、Bさんに対しAさんの発言を伝えたくて、「Aさんの話は不適切な内容なのでよく話を聞いて注意しておくように」と言いました。

Bさんは会議室にAさん呼び出し、面談を実施しました。Aさんはボイスレコーダーを忍ばせ録音しながら、この面談中、終始ふてくされた態度を示し、横を向いていました。

Bさんは、Aさんの態度に腹を立て、感情的になり、大きな声を出して「変な正義心か知らないけども、会社のやることを妨害して何が楽しいんだ。大変な迷惑だ、会社にとっては」「Mさんへの中傷について」発言内容の証拠とれているから、もう出るところに出ようか。民事に訴えようか。あなたは完全に負けるぞ、名誉毀損で。あなたがやっていることは犯罪だぞ」「もうこれ以上続けると、我々も相当な処分をするからな」などと叱責しました(①)。

AさんとX社は労働契約を更新しましたが、その際、Aさんは、

懲戒事由に該当する行為が見受けられた場合は即時懲戒解雇もあり得る旨の「覚書」に署名押印を求められ、応じました(②)。

応援先の仕事もなくなり、X社はAさんの勤務時間の希望を踏まえ、Z社に出向させて清掃業務に就けることに決め、CさんがAさんにその旨説明しました(③)。

なお、出向先でもAさんの給与などの待遇は変わらず、Z社に出向するのは、他に何人もいました。

異動までの待機期間中、Aさんに与える通常業務がありませんでした。Cさんは、Aさんには社会人として問題があり、次の職場で問題を起ささないためにも就業規則の理解を促す必要があると考え、Aさんに対し、社内規程類を精読するよう指示しました(④)。

Aさんは、①から④は不法行為(違法なパワハラ)だとして、慰謝料などを求め提訴しました。

裁判所の判断



一番は、人事担当者であるBさん・Cさんの行為は「優越的地位に乗じて、心理的に追い詰め、長年の勤務先である従業員としての地位を根本的に脅かす嫌がらせ」

ハラスメントの証拠として、会話を秘密録音したデータが提出される場合があります。裁判でどのように評価されるのでしょうか。

秘密録音された会話の経緯にも注目した事例

参考判例/広島高裁2009年5月22日判決 (原審) 鳥取地裁2008年3月31日判決

X社の準社員として勤務していたAさんは、業績悪化により余剰人員が生じたことから、他部門へ応援に行くことになりました。勤務終了後の女子ロッカールームで、

Mで、2人の従業員は、Aさんが「Mさんは以前会社のお金を何億も使い込んで、それで今の職場に飛ばされたんだって」などと言っているのを聞きました。Mさんは、2人の従業員からその話を聞き、課長らに「全く身に覚えのないこと」と訴え、相談しました。

そこで、課長・人事担当者のBさん・Cさんが調査を行なったところ、Aさんは事実を否定しましたが、2人の従業員はAさんの発言について証言しました。

その後、Aさんは、X社取締役と直接連絡し、「事務所に不正出向をしている人がいる」「人事担



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。

であるとして、違法なパワハラと認め、慰謝料300万円の支払いを命じました。

これに対して二審は、次のように判断しました。

① について

BさんがAさん呼び出し面談したのは、問題行動を起こした従業員に対する適切な注意・指導のためであり、目的は正当である。

しかし、Aさんが中傷発言をしたことを前提としても、Bさんの発言態度や発言内容は、秘密録音されたデータの通りであり、感情的になって大きな声で叱責する場面が見られ、Aさんの人間性を否定するかなような不相当な表現もあり、不法行為（違法なパワハラ）に当たる。

もっとも、Bさんが感情的に大声を出したのは、Aさんが不遜な態度を取り続けたことが多分に起

因しているところ、秘密録音していたAさんは録音を意識して会話に臨んでいるのに対し、Bさんは録音されていることに気付かず、Aさんの対応に発言内容をエスカレートさせていったと見られ、こうした経緯などからすれば、慰謝料額は相当低額で足りる。

② について

Aさんに署名押印を求めた「覚書」の内容は、就業規則に照らして不当なものではないから違法ではない。

③ について

Z社への出向は、Aさんを退職させようとしたものではなく、A

さんの就労先確保のための異動であり、違法ではない。

④ について

Cさんが社内規程類の精読を指示したのは、Aさんに問題行動が見られたからであり、指導の一環として行なったものであり、懲罰の意図や退職を促す意図とは認められず、相当な措置であるから、違法ではない。

以上のように判断し、①のBさんのハラスメントのみ違法とし、BさんとX社に対して慰謝料10万円の支払いを命じました。

教訓



ハラスメントの証拠を残そうと、従業員が秘密録音するケースがあります。相手に無断での録音や録画は、プライバシーの侵害に当たる可能性もあります

が、いざハラスメントをめぐる裁判になれば、証拠として採用されるのが一般的です。

民事訴訟では、「著しく反社会的な手段」で

収集したものでない限り証拠として認められているからです。

ただし、本件で裁判所が指摘しているとおり、秘密録音された状態でなされた会話は、録音する側が録音を意識して発言するのに対し、相手は録音に気付かないまま話をしている点で、必ずしもフェアではありません。

場合によっては、録音する側が故意に相手を怒らせるような言動をして、相手側である上司が誘導されてパワハラ発言をしてしまうこともあるでしょう。

こうした経緯は、責任の程度に影響を与えるものの、結果的に人格を否定するような発言をすれば違法なパワハラになり、発言者や会社は法的責任を負うことになってしまいます。人事や上司には、どんな状況でも淡々と注意・指導することが求められています。

なお、本件では、Aさんの問題性を踏まえた人事評価がなされ、X社はAさんの基本給を減額しましたが、その点について裁判所は違法性を否定しています。

問題のある従業員に対しては、社内基準に基づき、手続きを踏みながら、冷静に対処することが大切です。

パワハラの実証

* 録音、録画、メールの履歴など (客観的証拠)

→ 証拠価値が高い

※一般的に、秘密録音・録画も裁判で証拠として採用される

* 被害を訴えている人が書き残した物

* 被害を訴えている人、加害者と名指しされた人、関係者の証言