

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36回

派遣先会社での パワハラ

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。

派遣先の上司からパワハラを受けた場合、派遣労働者は誰に対して、責任を追及することができるのでしょうか。

派遣先の使用者責任が
認められた事例

参考判例／大阪高裁2013年
10月9日判決（原審）大津地裁
2012年10月30日判決

Aさんは、X派遣会社と雇用契約を結び、医薬品などの製造販売を行なうY社に派遣され、工場での勤務することになりました。

工場では、昼勤務と夜勤務の交

代制がとられており、Aさんは主に夜勤務を担当することになりました。BさんとCさんはいずれもY社の正社員であり、Aさんを含む派遣社員に対する指示・監督を行なっていました。

Bさんは主に昼勤務、Cさんは主に夜勤務を担当していたところ、AさんはBさんから日中の引継ぎを受け、作業を指示されましたが、Cさんからその作業をやめるよう指示され、Cさんの指示に従いました。すると、事後、Bさんから「命令違反だ」などと言われました(①)。

また、Y社にて、作業効率を上

げた従業員に対し、成果に応じてボーナスを出すプロジェクトが実施された際、AさんはBさんから、わざと生産効率を落とすように言われ(②)、それがきっかけでBさんらとの会話を秘密録音するようになりました。

Aさんは、Bさんから工程変更の指示を受けたものの、変更方法がわからず、そのまま作業を続けてしまいました。

すると、Bさんは「殺すぞ」などと言い、Aさんの車を損傷させる旨の言動をしました。別の日も、Aさんがミスをする、Bさんは「殺すぞ」「あほ」などと発言しました(③)。

Bさんは、Aさんが体調不良で休暇をとったことをとがめたり、冗談っぽく「パチンコに行っていたのではないか」などと言ったりしました(④)。

Aさんは、X社に対しBさんらからパワハラを受けている旨申し、X社はY社に対し苦情の申出をしました。Y社は、同様の苦情を聞いたことがなかったことから、直ちにBさんらに対し事情聴取することはせず、Aさんの勤務場所への見回りを増やしました。

その際、Bさんらによる派遣社

員への威迫的な言動はみられませんでした。

Aさんが労働局にあっせんの手請をしたので、Y社はBさんらに直接事情聴取することにしました。Bさんらは事実を否定し、その後行なわれたAさんの事情聴取の際、Y社は事実確認ができなかったとの結果を伝えました。

AさんはX社を通じてY社に対し、派遣期間の更新をしない旨を申し出て、それ以降、Y社で勤務しなくなりました。そして、Aさんは「パワハラで仕事を辞めざるを得なくなった」として、Y社に対し、訴訟を起こしました。

裁判所の判断



裁判所は、①から④の言動について不適切とし、全体としてみれば違法性を有する(違法なパワハラ)と認めました。

①について

指示の行き違いによる非難については、監督される立場の者、特に契約上の立場の弱い者を理由なく非難することのないよう、「命令違反」という重大な発言をする前に事情聴取を行なうべきであっ

たと指摘しています。

②について

わざと生産効率を落とすように述べたことについては、仮に冗談であっても、(部下の側は)発言の真意を測りかねて不安や困惑を抱くのが通常であり、監督者の発言としては極めて不適切で違法と評価しています。

③について

Aさんのミスがきっかけで発せられた「殺すぞ」という言葉は、仮に「いい加減にしろ」という意味で叱責するためのものであったとしても、労務遂行上の指導を行なう際に用いる言葉としては、いかにも唐突で逸脱した言辞であるとなりました。

Bさんが日常的に荒っぽい言い方をする人物であり、そうした性癖や実際に危害を加える具体的意思がないことをAさんが認識して

いたとしても、極端な言辞を浴びせられることについて、日常的に部下が受忍を強いられるいわれはないとしました。

Aさんの車を損傷させる旨の発言は、たとえAさんがその冗談に合わせようとしていたとしても、立場の弱い者が上位者との決定的対立を避けようとしたものに過ぎず、許されないとしました。

また、「あほ」という言葉についても、Aさんが一応反論や弁解を述べることができているとしても、このような言葉は、特段の重要性や緊急性があつて、部下側に

重大な落ち度があったというような例外的な場合のほかは不適切と評価しました。

④について

Aさんの休暇に関する発言も、仮に冗談で述べたのだとしても、部下側ではまったくの冗談で済む事柄か不明であり、人事評価等に影響を与え得る事柄であるため非常に強い不安を抱くのは当然として、不適切と評価しました。

そして、Bさんらは、業務上の指導の際に用いる言葉遣いや指導方法について、Y社から指導を受けたことがなかったと認めており、Y社には使用者としての責任があるとして、慰謝料30万円の支払いを命じました。

なお、Y社は、Aさんの事情聴取に1か月かかっています。Y社の当時の認識からすれば、Aさんの受止めの問題ととも解する余地があったことなどから、聴取の遅れはY社固有の不法行為とまではいえないと評価されています。

対して違法なパワハラを行なった場合、直接の加害者は不法行為責任を負い、加害者を雇用している派遣元企業も原則、使用者責任を負うことになります。

被害者となった派遣社員は、派遣先に直接相談することもできず、本件のように、派遣元に相談し、派遣先との調整をお願いすることも可能です。

派遣元企業が、相談を受けたにもかかわらず、適切な対応をせず、放置したことにより、パワハラ被害が拡大したようなケースでは、派遣元企業も法的責任を追及される可能性があります。

本判決では「Bさんらが正社員でAさんが派遣社員であることも手伝って、両者の人間関係は基本的に反論を許さない支配・被支配の関係となっていた」と指摘されていました。

派遣社員については、一般に弱い立場に置かれていることを念頭に置いて、指導を行なう必要があります。

上下関係がはっきりしているほど、パワハラが起りやすい傾向があるうえに、パワハラか否かの判断の際にも、立場の強弱は考慮されます。



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。

慰謝料額について

一審 … 80万円

(内訳) 使用者責任50万円、
Y社固有の不法行為責任 30万円

二審 … 30万円

(内訳) 使用者責任30万円、
Y社固有の不法行為責任 否定

Bらの発言について

「強い害意や常時嫌がらせの指向」があるわけではなく、
「個人的な感覚によっては単なる軽口として聞き流すことも不可能ではない、
多義的な部分も多く含まれている」面を考慮

教訓



派遣先の従業員が、派遣社員