

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39回

パワハラ相談を受けた 内部通報担当者、 訴えられる！

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。

その後、Aさんは新しく始まるシステム開発の主任を任されました。Bさんは、事前にスケジュールを作成するよう求めましたが、Aさんはスケジュールを提出しないまま、システム開発に着手しました。

Aさんを支援するため、企画グループの構成員で会議を行なった際、Aさんが「システム開発は無理だ」と言い出したため、Bさんは会議のなかで、システム開発に対するAさんの態度に問題があることを強く指摘するとともに、態度を改めるよう指導しました。

その後、Bさんからの注意指導の回数が増えていき、叱責のなかで「新入社員以下だ。もう任せられない」「何でわからない。おまえは馬鹿」といった発言もあり、Aさんは精神的に追い詰められていきました。

企画グループに配属されて約1年後、Aさんはうつ病の診断を受けました。Aさんは他部署への異動を希望し、他部署で働き始めましたが、病状が改善せず、産業医の診察を受け、1年以上休職しました。

復職後、Aさんは会社の内部通報制度を利用し、Bさんからパワ

ハラを受けたと伝え、Bさんへの責任追及と再発防止策の検討を要求しました。

コンプライアンス室長のCさんがBさんから話を聞いたところ、Bさんは自らの指導が度を超えるほど厳しいことがあったと認めました。

また、複数の第三者からも話を聞き、Bさんの指導の厳しさについて証言を得ました。そのうえで、コンプライアンス室はX社の内部基準に照らし、Bさんの行為は悪意によるものではないため「パワーハラスメントには当たらない」と判断し、室長であるCさんがAさんに対し、その判断結果等を口頭で説明しました。

Aさんは、その説明に納得できず、「Bさんの行為は違法なハラスメントであり、Cさんが内部通報を受けたにもかかわらず、適切な調査を行なわなかったことが自身の精神的苦痛を拡大させた」として、X社とBさん、そして、Cさんをも相手取り、訴訟を提起しました。

裁判所の判断



裁判所は、Bさんの言動につい

会社にパワハラの相談をして、必ずしも会社が相談者の納得のいく結論を出すとは限りません。そのような場合、相談を受ける部署の担当者個人が訴えられる可能性もあります。

「パワハラに当たらない」と結論付けた内部通報担当部署の室長の責任が否定された事例

参考判例／東京高裁2015年1月28日判決（原審）東京地裁2014年7月31日判決

Aさんは大学を卒業後、X社に入社し、複数の部署を経て入社10年目の4月、企画グループに配属されました。

企画グループの長であり、Aさんの上司にあたるBさんは、Aさんに資料づくりを任せましたが、Bさんの目から見て不十分な資料を提出したため、Bさんは改善を指示し、複数回指導しました。しかし、Aさんは改善作業に取り組みうとせず、事前に指示された締切りまでに資料を提出しないまま長期休暇に入るなどしました。



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。

て、「嫌がらせなどの意図を有していたとは認められない」としながらも、「新入社員以下だ。もう任せられない」や「何でわからない。お前は馬鹿」といった発言は、Aさんに屈辱を与え、名誉感情を害する言動であり、注意や指導のための言動として許容される限度を超え、違法（なパワハラ）と認めました。

また、X社についても、Bさんの使用者として責任を負うとしてしました。

一方、コンプライアンス室長のCさんについては、AさんとBさん双方の話を聞くとともに、複数の関係者に対して状況を確認するなど、適切な調査を行ない、内部通報制度に関するX社の規定に則り、調査内容などを示しながら判断結果を述べており、合理性があることを理由に、違法性はないと

しました。

ハラスメントの内部通報があったら…

- * 社内の内部基準(内部通報の調査等に関するルール)に沿って、迅速に調査する
- * 調査結果に関する検討、判断は組織で行なう

内部通報担当者が
個人の裁量で判断しているとの
誤解を招かないよう工夫を

(例)相談担当者、調査担当者、責任者を
分ける

慰謝料については、Aさんがうつ病を発症して1年以上の休業を余儀なくされ、復職後も通院を継続し、障害等級2級の認定を受けるなど、精神的不調が続いていること、反面、Bさんによる違法なパワハラは、部下の業務に関する叱責の行き過ぎにとどまり、悪質性が高いとはいえないこと、Aさんの精神的不調が続いているのは、Aさんの素因（うつ病になりやすいなど、被害者側が有している体質や素質）が寄与している面が大きいこと、復職後のAさんの勤務状況は順調であり、精神状態

教訓

が一定程度回復した状況がうかがわれることなどを考慮し、150万円と認め、BさんとX社に対して支払いを命じました。



ハラスメントの被害を訴える相談者は、会社がハラスメントの存在を認めなかったり、加害者として名指しした者に対して厳しい処分を下さなかったりすると、大きな不満を抱く可能性があります。相談者の不満や怒りが収まらず、その矛先が内部通報担当者個人に向かわないようにするために、は、相談を受ける部署の人事などを工夫する必要があります。

具体的には、「窓口などで相談者対応をする人」と「調査に当たる人」を分けて、調査結果の検討や判断は、個人ではなく組織として行なうことを強調することが重要です。

相談者は、調査過程や判断の理由など、窓口担当者に対して、さまざまな質問をしてくる可能性があります。窓口担当者は組織として

しての回答であることをはっきりと示し、その場で回答することが困難な質問に対しては、必ずいつたん持ち帰るようにしましょう。

なお、窓口業務を外部に委託するといった方法も考えられます。とくに、内部通報制度については、経営陣から独立した窓口の設置が必要です。

社内の総務部門や法務部門などに内部通報窓口を設けている企業が多いですが、独立性確保の観点からも、外部機関の活用を検討してもよいでしょう。

また、内部通報担当者個人の法的責任については、「適切な調査」がなされていたかが重要になります。何をもって「適切」なのかは事案によって異なりますが、会社の内部基準に則って調査を進めることは、1つのポイントになります。会社はあらかじめ、内部通報の調査等に関する、一定の基準を定めておきましょう。

本事例のように、ハラスメントに該当するか否かについて、会社の判断と裁判所の判断が分かれたとしても、調査過程や方法が適切と判断されれば、内部通報担当者の法的責任は否定される傾向にあります。