

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41回

職場内でいじめ、 見て見ぬふりの責任は？

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。

職場内でいじめが起こった場合、上司や職場の責任者は、どのような対応をすればよいのでしょうか。

いじめを認識しながら
放置したことにより、
従業員が自殺した事例
参考判例／東京高裁2003年
3月25日判決（原審）横浜地裁
川崎支部2002年6月27日判決

AさんはX市の職員として採用

され、水道局で勤務していました。勤務を始めて約7年後、Aさんは水道局の工業用水課に配転されました。

Aさんが工業用水課に配転される前、Aさんの父親が、X市の行なう工事に際し、X市側からの土地借用の申し入れを断り、そのことで工事費が増大するということがありました。

Aさんは工業用水課の歓迎会で、上司からその事実を知らされ、課全体の雰囲気は必ずしも自分を

歓迎していないことを知り、負い目を感じました。

Aさんは内気で無口な性格でした。工業用水課に配転されて1か月ほどすると、B課長、C事務係長、D事務係主査は、聞こえよがしに「なんであんなの（Aさん）がここに来たんだよ」などと言うようになりました。

とくにDさんは「もっとスケベな話にものってこい」など猥雑なことを言ってからかったり、太り気味のAさんの体形をバカにしたりして、BさんCさんも大声で笑って同調しました。

Aさんは工業用水課に配転されてから4か月ほどすると、時々職場を休むようになり、それに対し、Bさんら3名は、Aさんが課に必要とされていない厄介者であるかのような発言をしました。

Aさんは、家族につらい気持ち告白するようになり、心のクリニックにも通院し始めました。

複数の課が合同で行なう旅行会において、酒が入った状態でチーフを切っていたDさんは、ナイフを振り回すようにして、Aさんに対し「今日こそは刺してやる」などと言ったり、「長く休んだら手土産くらい持ってくるもんだ」な

どと言ったりしました。

Aさんは配転から7か月後にはほとんど出勤できなくなりました。その頃、Aさんは同僚にいじめの件を話し、同僚がX労働組合に報告したことで、実態調査が行なわれることになったところ、Bさんら3名は、他の職員にいじめはなかったと口裏を合わせるよう求めました。

Aさんは事情聴取を受けた際、被害を訴え、診断書を提出しました。その後、調査を担当したEさんは、自ら工業用水課職員からの聴き取りを行なうと共に、課長であるBさんに調査を命じました。

Bさんはいじめの事実はなくたと報告し、Aさんが欠勤していることを理由に、Aさんへのさらなる事情聴取は行なわれないまま、「いじめの事実を確認できない」ということになりました。

なお、その調査結果はAさんに報告されませんでした。

翌年度、Aさんは資材課に配転されましたが、いじめに加わった上司の1人が昇進するという話を聞き、興奮状態になり、複数回、自殺を企てました。

その後、Aさんは複数のクリニックで入院するなどして、心の病



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。

の治療を行ないましたが、年度末
に自ら命を絶ちました。

裁判所の判断



裁判所は、Bさんら3名の一連
の言動について「言動の中心はD
さんであるが、BさんとCさんも、
Dさんが嘲笑したときには、大声
で笑って同調しており、これによ
りAさんが精神的・肉体的に苦痛
を被ったことは推測し得るもの」
として、Bさんら3名の言動をA
さんに対するいじめ（ハラスメン
ト）と認め、いじめと自殺との因
果関係を認めました。

そのうえで、「課長である」B
さんは、Dさんなどによるいじめ
を制止するとともに、Aさんに自
ら謝罪し、Dさんらにも謝罪させ
るなどしてその精神的負荷を和ら
げるなどの適切な処置をとり、ま
た、職員課に報告して指導を受け

いじめ(ハラスメント)の疑いが生じたら…

* 直ちに調査する

→ 調査担当者の中立性確保に注意
利害関係者は外すこと

* いじめ(ハラスメント)か否かの判断をする

→ 常識に照らし、被害者側の苦痛に注目

* いじめ(ハラスメント)に限らず、 被害者側の心身の健康を守る観点から、対策を講じる

→ 配置転換も含め、具体的な対策を検討する

るべきであったにもかかわらず、
DさんとCさんによるいじめなど
を制止しないばかりか、これに同
調して、Eさんから調査を命じら
れても、いじめの事実がなかった
旨報告し、否定する態度をとり続
けており、Aさんに自ら謝罪する
ことも、Dさんらに謝罪させるこ
ともしなかった」「Eさんは調査
を一応行なったものの、いじめの
一方の当事者とされているBさん
に調査を命じる」などしており、
「いじめの性質上、このような調
査では十分な内容が期待できない

ものであった」として、「Aさんの
訴えを聞いたEさんは、直ちに、
いじめの事実の有無を積極的に調
査し、速やかに善後策（防止策、
加害者等関係者に対する適切な措
置、Aさんの配転など）を講じる
べきであったのにこれを怠った」
と評価し、BさんとEさんの安全
配慮義務違反を認め、X市に約1
173万円の賠償金の支払いを命
じました。

教訓



さまざまな従業員が働
く職場では、性格の不一致
による不和が生じること
があります。

本件で、いじめの主犯と
されているDさんは、課の
雰囲気を作り出す中心的
な存在であり、日ごろから
声も動作も大きい人でした。
一方、Aさんは、無口で
大人しく、話しかけられて
も下を向いたままのことが
多く、コミュニケーション
が苦手な性格でした。

このように、対照的な者
同士がかかわり合うなか
で、いじめがエスカレート

することは少なくありません。

当事者は『いじり』のつもりで、
それほど悪意があるわけではない
としても、受け止める側が苦痛を
感じているのだとすると、放置す
ることはできません。

いじめの疑いが生じた場合は、
直ちに、事実関係を調査しましよ
う。その際、いじめの当事者とし
て名前が挙がっている人など、利
害関係のある人を調査担当から外
すことが重要です。

本件のように、問題が起こつて
いる課の課長自らがいじめにかか
わっている疑いがあるようなケー
スでは、人事課など別の課が調査
を担いましょう。

いじめ（ハラスメント）か否か
は、常識に照らしながらも、受け
止める側の気持ちに寄り添って判
断する必要があります。

受け手が苦痛を感じる言動であ
れば、制止し、謝罪させることや、
その後の人間関係に問題がないか
経過観察を続けることが必要です。

たとえ、明らかないじめ（ハラ
スメント）とはいえない事例であ
っても、苦しんでいる従業員の心
身の健康を守る観点から、精神的
負担を取り除くための対策を検討
するようにしましょう。