



佐藤みのり法律事務所 弁護士 佐藤みのり

ハラスメントになることをおそれ、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。

第48回

会社の「強引な営業」方針、ハラスメント問題に発展

会社の示した営業方針に疑問を呈した従業員が疎外された事例

参考判例／東京地裁2008年11月11日判決

会社は、原則、自由に営業方針をたてることができます。しかし、あまりに「強引な営業」は法に触れるうえ、そのような営業方針を示した会社と、強いられた従業員との間で確執が生じ、ハラスメントにつながることもあるため注意が必要です。

◇グレーな商法◇

Aさんは、美容や健康に役立つ商品の販売などを行っているX社で、パートとして勤務を開始しま

した。その約4か月後、営業職である美容カウンセラー（正社員）として採用されました。

X社の主力商品Kは医薬品ではないため、医薬品のような効能をうたって販売することはできません。しかし、X社では、医療的な効能を詳細に述べるセールストークを記載したマニュアルを従業員に配り、そのようなセールストークをカウンセラーに行なわせ、電話勧誘していました。

カウンセラーによっては、相当高圧的なセールストークを用いる

などして、半ば強引に商品を売りつけることもありました。商品Kのお試し品は2000円程度ですが、セットは18万円と高額であり、カウンセラーはリボ払い等のローンを購入者に組むよう促し、商品を販売していました。

このような商法に対し、国民生活センターには多数の苦情が寄せられました。Aさんほか、数名のカウンセラーはこのようなセールストーク等に疑問を抱き、X社のB部長やC課長に質問しましたが、不平分子とみなされ、疎外されてしまいました。

Aさんは、高齢の顧客から「詐欺商法である」などのクレームを受け、部長に指示を仰ぎ、すぐ解約する方向である旨を顧客に示しました。

しかし、その後、D専務から解約の件を強く非難され、会議の席で、「『Aさんは営業成績が悪く、解約が多いのにサブプリメントアドバイザーの資格を名乗っている』とみんな笑っている」と罵倒されました。

その後、カウンセラーのなかでAさんののけ者にするようないじめが行なわれました。Aさんは常時監視されるような状態に置か

れ、挨拶も返してもらえず、B部長やC課長はAさんに同調するカウンセラーを「ろくでもない連中」などと言いました。

◇突然の異動命令と解雇◇

そういつたなかで、Aさんはテレフォンアポインターの職に移るよう命令されました。

テレフォンアポインターは、多くがパートまたはアルバイトであり、会社から何ら説明がなかったことから、Aさんは正社員からの降格を命じられたものと理解しました。

Aさんは、労基署からのアドバイスに従い、異動の命令を拒否し、文書での命令として交付することを求めました。

すると、D専務からAさんに電話があり、「あなたがいると会社がつぶれてしまう。言うことを聞けなければ自宅待機だ」と大声で強く言われました。その後すぐにB部長がやってきて「D専務より、あなたを必ず午後3時までにすべての荷物を持たせ、会社から出ていかせろと言われました。必ず午後3時まですべての私物を持って出ていきなさい」と告げられました。このため、Aさんは重



さとう みのり

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。

◇ 不法行為と認定 ◇

裁判所は、D専務、B部長、C

裁判所の判断

い荷物を持って出ていくことになりました。
Aさんは重い荷物を運んだため、激しい腰痛となり、病院でヘルニアなどの診断を受け、労災の申請をしました。また、病院を受診し、極度のストレスによりうつ状態で就労不可能である旨の診断を受けました。
Aさんが腰痛で動けないとき、X社は「出社するように、できないのならば退職届を出すように」と求め、Aさんは腰痛とうつ病により出社できない旨を伝えました。その後、Aさんは解雇され、X社、B部長、C課長らを相手取り、損害賠償請求訴訟を起こしました。

課長が、Aさんに対し行なった一連の嫌がらせについて、「Aさんの人格を否定するような罵倒やいじめ」であると認めました。

また、Aさんにテレフォンアポインターの職に移るよう命じたことについて、「X社はAさんをテレフォンアポインターに正社員として配置換えしただけであるのか、理由なく降格したのか、必ずしも明らかでないが、たとえ配置換えの趣旨であっても、B部長がAさんにテレフォンアポインターが正社員であることを説明していないことからすれば、Aさんが、退職するよう仕向けるための降格と捉えることは無理からぬものがあり、Aさんに精神的苦痛を与えた」と評価しました。

そして、こうした行為は、不法行為（違法なハラスメント）にあたるとして、会社側の損害賠償責任を認めました。



教訓

◇ 営業方針に対する従業員の声 ◇

会社は、自社の商品やサービスを多くの取引先や顧客に選んでもらうため、さまざまな営業方針を

たてます。

原則、どのような営業方針をたてることも自由ですが、本件のように医薬品としての効能がないにもかかわらず、病気の治療や予防に役立つような電話勧誘等をするといった営業は、特定商取引法の不実告知にあたり違法です。

行き過ぎた営業活動はときに法に触れ、会社の社会的信用を失わせます。それだけでなく、従業員に業務命令として不正な営業活動を強いること自体、一種のハラスメントともいえ、不法行為にあたる可能性も否定できません。

本件では、不当な営業方針に疑問を呈した従業員を不平分子とみなし、いじめが生じ、会社は不法行為責任を負うことになりました。本件で行なわれたようないじめは、「精神的な攻撃」や「人間関係からの切り離し」にあたり、典型的なパワハラ行為です。

◇ 今後の対応 ◇

本件のようなパワハラを起こさないためには、日ごろから会社の

さまざまな課題に対して、従業員の意見に耳を傾ける企業風土が大切になります。従業員の意見に合理性はあるか、会社の方針に問題はないのか、しっかりと検討しましょう。そのうえで会社の方針を固めて従業員に説明し、理解してもらえよう努めます。

「会社の方針は常に絶対に正しい」「従業員には有無を言わず、従わせればよい」という発想は、ハラスメントを引き起こしやすいうえ、従業員のやる気を下げて生産性を低下させます。

会社が判断を誤れば、さまざまな法的責任を負うことにもなります。風通しのよい企業風土を目指すとともに、ときには会社の方針を見直す柔軟性も必要です。

本件ハラスメントの賠償額

＋ 慰謝料	80万円
＋ 治療費	5万2830円
＋ 逸失利益（いじめや退職強要等がなければ得られたであろう給料）	225万6000円
→ 本件では「うつ状態などにより、少なくとも1年は就労できなかった」と認められ、Aさんの基本給1年分が認められた	
＋ 弁護士費用	31万円



合計 341万8830円