



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49回

従業員に
“不正行為”を強要！

“不正行為”とパワハラの
関係について判断した事例

参考判例／静岡地裁 2014年7月9日判決

上司から不正行為を強要された場合、部下は相当な心理的負荷を受けます。不正行為自体が法的に問題になるのは当然として、その強要についても違法なハラスメントになるのでしょうか。

◆ 理事長の理不尽な言動 ◆

Aさんは、X社会福祉法人と労働契約を締結してデイサービスの介護職として働き始め、その2か月後、デイサービスセンター長に

就任しました。

BさんはX法人の常務理事であり、X法人が運営する3つの施設全体の総合的な経営に関わっており、Aさんが勤務する施設のなかでも最上位の立場にありました。

Bさんは、Aさんに対してデイサービス利用者拡大のために作成したチラシの配布を指示し、Aさんは勤務時間外や休日にチラシ配りを行なわなければなりません。

また、Aさんが看護師1名の募

集をチラシに記載したいと申し出ると、「あなたが必死になって看護師を連れてきなさいよ」などと言ってAさんを叱責し、チラシへの掲載を拒絶しました。

ほかにも、Aさんがデイサービスで使用する物品の購入の許可を求めた際にBさんが認めず、Aさんがその対応に苦慮する状況が続いていました。この頃から、Aさんは頭痛やめまいなどの症状が出るようになりました。

◆ 不正行為の強要 ◆

そうしたなか、Bさんは行政による実地指導に先立ち、デイサービス看護師勤務表のつくり直しをAさんに指示しました。

これは、X法人が県から受領していた助成金について、受給要件を満たしていなかったにもかかわらず、満たしていたかのように見せかけることで、県に返還すべき受給金額を減少させるための指示でした。これは不正行為にあたり、のちにX法人は不正受給等の理由で行政処分を受けています。

Aさんは当初、その違法性を認識しておらず、Bさんの指示に従い、大変な時間と手間をかけてデイサービス看護師勤務表をつくり

直しました。

その後、自らの行為が法律違反に当たる可能性を認識したAさんは、不安感を高め、県に勤務表つくり直しの事実を打ち明けに行きました。

勤務表つくり直しの罪悪感もあり、Aさんの頭痛やめまいなどの症状は悪化し、受診した病院でうつ病と診断されました。診断書には、「仕事上のストレスが原因と考えられ、症状が強いため、今後最低1か月の休職が必要と考えられる」と記載されました。

Aさんは休職し、その後退職処分になりました。そこで、AさんはX法人とBさんを相手取り、訴訟を提起しました。

裁判所の判断

◆ パワハラには当たらず ◆

デイサービス看護師勤務表の書き換えの指示について、裁判所は「行政に対する不正行為」であるとしながらも、「Aさんに対する違法行為（違法なパワハラ）」とは認められませんでした。

その理由として、①デイサービス看護師勤務表のつくり直し作業



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。

は、センター長として看護師勤務表の作成業務を担当するAさんの職務の範囲内の業務であること、②Aさん自身もこの作業に従事しているときは、その違法性に気が付いていなかったこと、③Bさんが不当にAさんに対する嫌がらせや、その他不正の意図をもって職務上の立場を殊更に利用し、Aさんに作業をさせたとまで認められないことを挙げています。

本件では、チラシ配布の指示や、看護師の募集記載に関わる叱責、物品購入への対応などが違法なパワハラに当たるかどうかも争われました。

この点について裁判所は、組織のなかで最上位にいたBさんの立場も踏まえ、「Bさんの一連の行動によって（Aさんが）相当の心理的負荷を受けたことが容易に想定される」としました。

しかし、「Bさんの指示や叱責

等は、行き過ぎる場合があったとしても、主として、発足したばかりのデイサービスの経営を軌道に乗せ、安定的な経営体制を構築しようという意図に出たもの」と推認し、Aさんへの私怨等から出たものではないとしました。

また、Aさんのセンター長としての立場も考慮し、常務であるBさんの職務に照らし、不当とは言えないとしました。

そのほか、Bさんが業務上の適正な範囲を超える業務を強要したとまでは言えないとして、違法なパワハラであるとの主張を否定しました。



◇ 従業員への心理的影響 ◇

不正行為の強要は、厚生労働省が示す典型的なパワハラ6類型（身体的攻撃、精神的攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害）にそのまま該当する行為ではありません。しかし、不正行為を強要された従業員は、不安感や罪悪感に苛まれ、大きな心理的負荷を受けることがあり、違法なパワハラとな

り得る行為です。

本件では、Aさん自身が不正行為であることを認識せずに指示に従っており、主観的にはAさんの本来の業務を行なっていた状況だったこともあり、違法なパワハラとは認められませんでした。

しかし、不正行為だと認識しながらも「上司の指示だから」と仕方なく悪事に加担させられるケースでは、違法なパワハラと認められる可能性も十分あるでしょう。

たとえば、書類の改ざんという不正行為を命じられ、そのせいで労働基準法所定の労働時間を優に超える労働を強いられることになった事案で、不正行為を命じたことも、過大な労働を強いたことも「違法な業務命令として、従業員に対する不法行為に当たる」と判断した裁判例もあります（大阪地裁2006年9月15日判決）。

不正行為を強要された従業員は、立场上、逆らうことができない状況のなかで、仕方なく加担させられるのが実情ですが、一方、自ら不正行為を実行していることも事実であり、不正がばれるのを恐れて表立って相談できないことも考えられます。

そのため、このタイプのパワハ

不正行為の 強要ハラスメントを防ぐには？

- ✦ コンプライアンス（法令順守）意識を高める
- ✦ 適切に機能する内部通報体制を整える
- ✦ 企業風土に問題がないか、上司と部下の関係性など、社内の雰囲気を確認して風通しのよい組織を目指す

ラは、内部告発などによって明らかになることが多く、強要された被害者本人はひとりで抱え込み、心身に不調をきたしやすいとも言えます。

◇ 今後の対応 ◇

こうしたパワハラを防ぐには、会社のコンプライアンス意識を高め、そもそも不正が起らないようにすること、そして内部通報体制を整え、早期に不正に気付き、対処することが大切です。

また、「上司の言うことに逆らえない」「部下が上司に忖度して自由に意見を言えない」など、歪な企業風土が背景にあることも考えられます。風通しのよい組織づくりに努めましょう。