



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きます。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52回

パワハラ加害者への けんせき 譴責処分は有効?

加害社員に対する譴責の懲戒処分が
有効と認められた事例

参考判例／大阪地裁2012年5月25日判決

ハラスメントの有無をめぐり、被害側と加害側の言い分が真っ向から対立することがあります。

そのようななか、会社としては迅速に調査して、一定の結論を出し、場合によっては処分を検討する必要があります。

◆加害社員への譴責処分◆

Aさんは、大手電気通信会社X社に勤めていました。

ある日、Aさんが派遣社員であるBさんに対してプリンターの調子が悪いと申告したところ、Bさんは、前日と当日に修理を行なう業者が来ていたため、その際に故障を伝えなかったのかという旨を指摘しました。

すると、AさんはBさんの席に行き、「謝れ」「辞めてしまえ」などと言いつつ、Bさんの椅子を蹴るなどしました。

その後、Bさんの隣の席のCさ

んが仲裁に入ったため、Aさんはいったん自席に戻りましたが、夕方、再びBさんの席に来て名札を破いたり、Bさんのパソコン画面を閉じたりしました。

Aさんの直属の上司Dさんは、制止するため2人の間に入り、Aさんの腕を取って自席に戻るよう誘導しました。

のちにAさんは、Dさんの行為を「暴行」として告訴しましたが、Dさんは不起訴になりました。

X社はAさんに対し、「人材派遣社員に対して、暴言等の言動により、職場規律を著しく乱し、業務の遂行に支障をきたすなど、職場の風紀秩序を乱す行為を行なった」ことを処分理由とし、譴責処分を下しました。

また、この譴責処分を理由に、Aさんの給与について、成果加算の減算を決定しました。

その結果、Aさんの給与のうち成果加算給が毎月1475円、1年間の合計1万7700円の減額となりました。

AさんはX社の下した譴責処分の無効を主張し、処分に基づき減額された賃金の支払いを求めるとともに、Dさんから暴力行為を受けたとして損害賠償を求める訴訟

を起こしました。

裁判所の判断

◆譴責処分は有効◆

譴責処分について、裁判所は、「使用者の懲戒処分の選択については、企業秩序維持の見地から使用者の裁量が認められるのであって、当該懲戒処分に懲戒事由が存在し、社会通念に照らして相当性を欠く等裁量の範囲を超えてされたものでない限り、その効力を否定できないというべきである」としたうえで、「Aさんの行為は、人材派遣社員に対する暴言等の言動により、職場秩序を乱す行為であるから、本件譴責処分には合理的な理由が認められる」とし、さらに、「譴責処分が懲戒処分のなかでも軽い処分であることにかんがみれば、本件譴責処分は社会通念上相当なものと認められる」とし、本件譴責処分の有効性を認めました。

直属の上司であるDさんの行為に関しては、「Aさんの上司としてAさんとBさんの仲裁をしたに過ぎず、また、Dさんの行為がAさんに対する暴行ないし傷害行為



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。

に該当する事実も認められないから、違法性は認められない」として、Aさんの損害賠償請求を退けました。



教訓

◇合理的なハラスメント対応を◇

本件では、図のようにAさんとBさん側の主張が対立していました。こういった場合、会社としてはハラスメントの事実があったのかどうか、一定の判断を下さなければなりません。

双方の意見が食い違っているときは、やり取りを目撃している周囲の従業員などから丁寧に聴き取り調査をして、事実を認定するようにならなければなりません。

また、暴行が疑われているような場面では、医師による診断書も重要な証拠になります。

Aさん vs Bさん・Dさん 主張の食い違い

〔Aさんの主張〕

- ✦ AさんがBさんにプリンターの調子が悪いと言うと、Bさんがけんか腰の口調で「何で、今日修理に来ていたときに言わなかったんですか」「ここからだと見えるでしょう」などと言ったため、Aさんが謝罪を要求したところ、Bさんは黙って自席に戻った。
- ✦ AさんはBさんの席に行き、その椅子の背もたれに手をかけ、「仕事がいやならやめていいよ」などと言ってBさんのパソコンを閉じたところ、名札がパソコンに挟まり、戻そうとしたら破れた。
- ✦ AさんがBさんの席を離れて自席に戻ろうとしたところ、上司DさんがAさんのもとに来て、「おい、こら、待てー」と言いながら、いきなりAさんの右腕肘を驚掴みし、逆にねじるように引っ張った。

〔Bさん側の主張〕

- ✦ BさんがAさんに対し、「修理に来ていたときに言わなかったのか」とけんか腰ではなく伝えたところ、AさんはBさんに対し、「誰に向かって口聞いとんや。お前あほちゃうか」「げす、げす」などと怒鳴ったため、Bさんは「気が付かなかったら仕方ないです。修理の電話をします」と述べて自席に戻った。
- ✦ その後、AさんはBさんの席に行き、Bさんに対し、「なんや、さっきの言い方は。社員をあほにするのいい加減にしろ」「これで済むと思うなよ。お前なんか会社明日から来なくていい。辞めさせたる」などと強く述べた。
- ✦ その後も再びAさんはBさんの席に来て、Bさんの座っている椅子を強くがたがたと揺すったり蹴ったりし、「謝れ、謝れ、B、明日からもう会社に来るな」などと言い、Bさんの名札を取り上げて破り捨て、作業中のBさんのノートパソコンを無理やり閉めるなどした。
- ✦ Dさんは、AさんがBさんに対しさらなる暴力行為に及ぶ危険と、他の派遣社員への悪影響を防止するため、Aさんをその場から離そうとして腕を取り、「何をしとるの」と言いながら、そのまま一緒に5、6メートル歩いた。

実際、本件において裁判所は、

事案直後の診断内容を踏まえ、Dさんの暴行に関するAさんの供述内容を「信用できない」として、傷害行為はなかったと結論付けました。

ハラスメントの事実があったと判断した場合、会社は、加害者に懲戒処分を下すことがあります。X社の就業規則には、懲戒処分として、

① 懲戒解雇 ② 諭旨解雇

③ 出勤停止 ④ 減給 ⑤ 譴責

の5種類が定められており、譴責（厳重に注意し、将来を戒める）は最も軽い懲戒処分でした。

また、懲戒事由として「職場の風紀秩序を乱す言動」が定められており、Aさんのハラスメント行為は、この事由に該当するとして処分が下されました。

懲戒処分を下すためには、このように就業規則であらかじめ懲戒

事由や懲戒処分の種類を定めておく、従業員に周知しておくことが必要です。

そして、どの種類の懲戒処分を下すのかを判断する際は、ハラスメントの内容や程度、被害の大きさ、かつて社内でも起こった類似事例での処分内容などを総合的に考慮し、客観的に合理性のある選択をしましょう。

ハラスメント行為を、懲戒事由として就業規則内で明示しておくことも、ハラスメントの予防や処分の際に役立ちます。