



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55回

社長個人も責任を問われることが…

一連の行為が違法な嫌がらせと認められた事例

参考判例／東京地裁2002年7月9日判決

職場内でいじめ（ハラスメント）が起こった場合、事案によっては、会社とは別に社長個人の不法行為責任が問われることがあります。

◇ 社内いじめの始まり ◇

X社は、個品割賦事業部と旅行事業部という2つの事業部から成り立つ会社です。Aさんは旅行事業部に配属され、時間給の契約で働き始めました。

Aさんは経理担当として、B部長の指示を受け、根拠不明の出金の調査などを担当しました。その際、旅行事業部の従業員らに細かな聴き取りを行なったことから、一部の従業員がAさんに反発し、非協力の態度を示すようになりました。

B部長がアメリカ旅行に添乗し、Aさんも別の仕事でB部長と同じ場所に滞在したことから、従業員の間で「B部長とAさんは男女の関係にある」という事実に関する噂話が広まりました。

◇ 会社側の理不尽な対応 ◇

Aさんは社長に真実でないことを周知徹底させるよう申し入れましたが、社長は「仕事さえきちんとしていればプライベートでは何をやってよい」と述べました。

Aさんは、専務にも事態の改善を申し入れましたが、特段の対応は取られませんでした(①)。

その後、Aさんは経理の担当を外され、経験のない物産展業務を1人で担当することになりました。Aさんは、勤務が早朝から深夜に及ぶうえ、土日にも出勤することがしばしばあり、営業時間中は座ることができず、休憩も取れない状態が続きました。

一方、他の従業員はほとんど残業がありませんでした。そこでAさんとB部長は、社長と専務に対して人員補充を求めましたが対応は取られず、Aさんは約半年間、過重な業務に従事しました(②)。

ず、1日中机の前に座っているよう指示されました(③)。

Aさんは食欲不振や不眠などの体調不良に陥り、休暇を申請したところ、従業員のうち何者かが事務室内のホワイトボードのAさんの行先欄に「永久に欠勤」と記載しました(④)。

なお、Aさんの食欲不振や不眠の症状は改善せず、その後、うつ病の診断を受けました。

AさんはX社から座席の移動を命じられ、他に使用可能な机があるにもかかわらず、資料置き場として使用していた壁に面した机に、他の従業員らに背中を向けるかたちで座ることになりました(⑤)。後ろの机までの間隔は35センチしかなく、他の従業員はAさんの席のそばを通り過ぎる際にAさんの椅子を蹴ったり、「邪魔だ」と言ったりしました。

Aさんが加入した労働組合は、団体交渉においてAさんに対するいじめ問題を取り上げ、勤務環境の改善を申し入れましたが、大きな改善は見られませんでした。

X社は旅行事業部を廃止することを決め、Aさんを整理解雇しました。なお、他の従業員に対しては再就職の斡旋の希望を問い、希



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。

望者には同業他社への就職を斡旋して雇用の継続を確保しましたが、Aさんに対してのみ希望の有無を問うことなく、あえて他の従業員よりも先に解雇しました⑥。

Aさんは解雇無効や損害賠償を求め、X社と社長、専務を相手に訴えを起こしました。

裁判所の判断

裁判所は、①～⑥の一連の行為は、その経緯に照らすと、「AさんをX社のなかで孤立化させ、退職させるための嫌がらせ」と評価しました。

そして、このような嫌がらせがAさんが入社して間もない頃から整理解雇の直前まで長期間にわたり繰り返し行なわれたこと、社長と専務は当初からこのような事実を知りながら特段の防止措置をとらなかったこと、一部の行為は業

務命令として行なわれたことからすると、これらの行為はいずれも「社長および専務の指示ないしその了解に基づいて行なわれたもの」といふべきであるから、社長と専務は、不法行為責任を負う」としました。

そのうえで、社長と専務による不法行為は、職務執行と密接な関連があることから、X社も賠償責任を負うとしています。

裁判所は、Aさんがうつ病の診断を受けたこと、整理解雇により事実上退職を余儀なくされたことなどの事情も踏まえ、慰謝料は150万円が相当と判断しました。

なお、Aさんへの整理解雇については、解雇権の濫用として無効と判断しています(図)。

教訓

◆ 社長個人の責任の有無 ◆

職場内でいじめやハラスメントが発生した場合、加害者である従業員が不法行為責任を負うとともに、その使用者である会社にも責任が認められるケースは多くあります。本件は、直接の加害者とはいえない社長や専務個人の不法行

〈 整理解雇の4要件 〉 Aさんの解雇無効

＋ 人員削減の必要性

- ▶ 旅行事業部廃止の必要性は大きくなかった。
- ▶ 会社全体でみると業績は好調。

→ 旅行事業部を廃止したとしても、余剰人員を他部門で吸収する余地がなかったとはいえない。

＋ 解雇回避努力義務の履行

X社は人件費や諸経費の削減の努力をしていない。

＋ 人員選定の合理性

Aさんの知識と経験を踏まえると、配置転換の余地があったが、X社は配転可能性の有無を検討も提案もしていない。

＋ 解雇手続きの妥当性

X社はAさん解雇の問題に関する団体交渉に応じず、十分な説明や協議をしていない。

↓
解雇権の濫用 = 解雇無効

為責任を認めた点に特徴がある事案です。

会社の規模にもよるとはいますが、社長が社内でのいじめやハラスメントをすべて把握しているわけではないでしょう。特に、被害者から被害の申告がなされず、周囲の従業員からの告発もないケースでは、社長がいじめの存在に気付かなかったとしても仕方ないといえそうです。その場合、社長には過失が認められず、社長個人に不法行為責任は認められません。

本件は、社長が一連のいじめ等の事実を知りながらも特段の措置をとらなかっただけでなく、一部の行為は社長の指示によって行なわれていたと認定されており、社

長自ら積極的にいじめやハラスメントに加担していたとも評価できる事案です。

補充人員を確保できる状況にありながら、あえてAさんのみに過重労働を強いること②、逆にほとんど仕事を与えないこと③、Aさんだけを他の従業員に背を向けるような座席に座らせること⑤……こうした行為は「パワハラ6類型」にも該当する典型的なハラスメント行為であり許されません。

あからさまなハラスメントを見て見ぬふりしたり、ましてや加担したりすれば、直接自分が手を下していなくても、社長個人も法的責任を負うことになります。●