



これって

ハラスメント？



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56回

「トラブル解決」と思いきや、その後送られてくる多数の診断書

同僚間の暴行トラブル、その後の会社の対応が問題となった事例  
参考判例／大阪高裁2002年8月29日判決  
(原審)大阪地裁2001年11月9日判決

従業員同士のトラブル（ハラスメント）の解決は、丁寧に行わなければなりません。やり方を間違えると訴訟に発展することがあります。

◇トラブルの発端◇

X社に勤めるAさん（女性）は、Bさん（男性）に、命令口調で事務用品の注文を依頼しました。Bさんは、日ごろからAさんが意見

を押し付けるような口調をする。ことに反感を抱いており、横柄な受け答えをしました。それがきっかけでAさんとBさんは口論となり、別室で話し合いましたが、かっとしたBさんがAさんの頬を平手で殴り、Aさんの頬は赤く腫れました。同日、課長から、Bさんが退職するつもりであると聞いたAさんは、穏便な措置を求め、X社の仲裁で仲直りすることになりました。

た。BさんがAさんに謝罪し、翌日、他の従業員の前で円満解決が報告されました。Aさんは殴打から2日後、病院に行き「顔面挫創、頸部捻挫により約1週間の通院治療を要する」との診断を受けました。

しかし、1週間経つても頭痛のほか、頸部等に激しい痛みがあり、Bさんから受けた暴行のことを考えると体や手が震えだし、呼吸がしにくくなり、時にひきつけ症状を起こすようになりました。そのため、Aさんはその後も複数の病院に通院を継続し、複数の診断を受けました。

Aさんは痛みが続いていることもあり、穏便な措置を求めたことを後悔し、Bさんへ謝罪を求めようになりました。AさんがX社に診断書を提出し、Bさんの謝罪を要求したことで、上司とBさんはAさん方に赴きました。Aさんは不在でした。

その後、AさんはBさんに対する憤りの気持ちを強め、Bさんに処分を加えないX社に対しても不満を持つようになり、被害者意識を強めるようになりました。医師は、外科的にはほぼ完治しているが、日ごとに症状が悪化する

るのは内面の問題によるものだとして、X社に対し、Aさんの精神的なダメージを考慮すべきである旨、助言しました。

X社はBさんに治療費等を負担させ、示談させる方向で仲裁する方針を決め、Aさんと面会しました。Aさんの意向を踏まえ、Aさんの欠勤について当面出勤扱いにすることも告げましたが、AさんのX社に対する不信任は強まるばかりでした。

◇深まる対立の末に告訴へ◇

その後、Aさんの依頼を受けた代理人のCさんからX社に何度も電話が来るようになり、「X社が責任を認めないと訴える」などと述べたため、X社は弁護士に依頼することになりました。

BさんはAさんに対し、傷害がある」というAさんの言い分を疑う内容の書面を送り、X社はAさんに対し、X社代理人弁護士を通じて申入れをするよう求め、事務的な対応へと変わりました。

Aさんは出勤扱いにしてもらいながら3か月ほど欠勤を続け、その間も多数の診断書等をX社に送付しました。

その後、半年ほど欠勤を続けた



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。

後、X社はAさんを休職処分にし  
ました。そして、X社は(ア)Aさ  
んが正当な理由なく長期欠勤を続  
けたこと、(イ)多数の診断書を送  
つたり面談を強要したりして業務を  
混乱させたこと、(ウ)労災手続きに  
協力するよう強要してX社を混乱  
させたこと、(エ)Bさんを刑事告訴  
したことが、就業規則の「著しく  
職務怠慢」「その他会社または同  
僚の迷惑となるとき」等に該当す  
るとしてAさんを解雇しました。

### 裁判所の判断

#### ●和解の成立について

暴行当日の仲直りをもって「損  
害賠償請求をまったくしない」と  
いう和解が成立したとはいえない  
としました。当時Aさんには治療

が長引くという予測はなく、X社  
らは傷害が生じたという認識もな  
く、仲直りの席でも損害賠償のこ  
とは話題になっていなかったこと  
が理由として挙げられています。

#### ●損害について

「損害の公平な分担」という視  
点から、心因的な症状に対する治  
療費のすべてを加害者の負担とは  
認めず、治療費等の4割に限り賠  
償すべき損害と認めました。

なお、一審は、BさんがAさん  
の言い分を疑う内容の書面を送付  
したり、X社がAさんに対して代  
理人弁護士を通じてX社に申入れ  
をするよう求めたりしたことを考  
慮し、治療費等の6割の支払い責  
任を認めました。

この点、二審は「これらの出  
来事(ア)Aさんの精神的負担を重  
くしたと推認できる」としつつ  
も、AさんもCさんを代理人に立  
て、さまざまな要求を行ない、訴  
訟に訴えたと述べたりしたことか  
ら、X社らの対応を「あながち非  
難することもできない」として、  
賠償額を4割に減額しています。

#### ●解雇の有効性

裁判所は、「(ア)Aさんの欠勤は

無断欠勤ではない、(イ)Aさんは現  
実に頭痛や頸部痛が存在し、これ  
にX社も責任があるから、これを  
Aさんが訴えたとしてもAさんを  
責めることはできず、多数の診断  
書を送ることも当然のことであっ  
て、そのためにX社の業務を混乱  
させたとはいえない、(ウ)Aさんが  
労災申請手続きの協力を求めるこ  
とも違法ではなく、X社が労働基  
準監督署の事情聴取に応じること  
も当然の義務である、(エ)Aさんが  
Bさんを刑事告訴したことも、B  
さんがAさんに傷害を与えた以上  
は、Aさんの告訴を非難すること  
はできない」として、本件の事情  
によれば「治療を待つて復職させ  
るのが原則であって、治療の見込  
みや復職の可能性等を検討せず、  
直ちに解雇することは信義に反す  
る」とし、解雇を無効としました。

### 教訓

#### ◇「解決」後も状況を注視する◇

本件は、違法なハラスメント  
(暴行)から生じる「損害」が、予  
想以上に大きくなったケースで  
す。こうした事態は、暴行に限ら  
ず、たとえば「厳し過ぎる指導」

### 違法なハラスメントから 精神的な不調が生じたら

- + 被害者に寄り添い、誠実な話し合いを
- 事案によっては弁護士に依頼
- + 公平な損害の負担を検討
- + 復職のあり方も慎重に検討

などがきっかけで起こることもあ  
り、どの会社でも直面する可能性  
があります。

会社としては、一度解決済みと  
捉えた事案について、後から続々  
と診断書が送られてきたり、面談  
を強要されたりしたら困惑するこ  
とでしょう。

しかし、精神的な不調は、本件  
のように後から症状が出たり、誰  
も予想できないほど長期化したり  
することがあります。

それを前提に、会社は、公平な  
損害の負担や、体調等に配慮した  
復職のあり方などについて、被害  
者と話し合う必要があります。

なお、こうした事案では、話し  
合いがこじれてしまう場合も少な  
くないため、弁護士に依頼するのも  
有効です。