



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59回

上司と部下の
意見が対立

ハラスメントの
証拠が乏しく
請求が退けられた
事例

参考判例／大阪地裁 2013年12月10日判決

上司と部下の意見が対立したり、性格や相性が合わなかったりすることはよくあります。それがハラスメント問題に発展しないようにするには、どのような工夫が必要でしょうか。

◇ 反りの合わない上司と部下 ◇

Aさんは、自動車修理等の事業を営むX社で修理や点検業務を行っていました。Aさんを含む新人の指導はBさんが担当しまし

た。AさんはBさんに対し、故障が起きたときも原因を追究せず部品交換でよしとし、結果的に顧客の整備代を高くすることがあるとの不満を抱いていたうえ、自分に対する指導についても具体的な指示による指導ができていないと感じており、BさんよりもC工場長を信頼していました。

Aさんは、Bさんから具体的な指示がなく仕事が終わらない旨、X社社長に対し意見書を提出しましたが、社長はAさんとBさんの

反りが合っていないと認識しながらも、具体的な話合いや指示は行ないませんでした。

◇ 退職、そして提訴へ ◇

あるとき、Aさんは新車の納車へ向けた作業中にミスをしたため、X社はAさんの他の業務を軽減し、納車へ向けた作業に注力させることにしました。Aさんは徹夜で作業し、その後、通常業務に戻りました。

Aさんは自分の休日に備え、自らが担当していた作業について引継ぎノートを作成しましたが、結局、誰も引継ぎ事項とされた作業を行ないませんでした。

Aさんは衝撃を受け、社長に直接訴えましたが、社長はAさんの様子から心身の不調を懸念し「頭を冷やせ」と述べ、2日ほど休業することを勧め、Aさんは2日間休みました。その間の賃金は控除されませんでした。

社長は、Aさんが休んでいる日にC工場長やBさんなどを呼び、それぞれからAさんの様子等を聴き取り、いまは自信をなくしているAさんを育てていくためには、部門で改善すべき点を考える必要があること、いじめやパワハラは

あつてはならないこと等の指示を行ないました。

その後、AさんはX社を退社し、Bさんからパワハラを受けたとしてX社を訴えました。

裁判所の判断

【Aさんが主張したパワハラ】

Aさんは、「Bさんが自らの指示の不的確さを部下に責任転嫁し、人格非難した」などのパワハラ被害を訴えましたが、裁判所は「時期も特定されない概括的主張」であり、Aさんが社長に提出した意見書のなかにも、Bさんから粗暴な言動を受けたことがうかがわれる記載はなく、証人C工場長も粗暴な言動やいじめに関する証言はしていない、としてパワハラ的事实を否定しました。

また、Aさんは「Bさんのパワハラにより2人の従業員が早期退職し、Aのせいで辞めたように責任転嫁する発言をした」といった主張もしましたが、裁判所は、パワハラにより退職したという事情はなく、Aさんの主張は前提に欠けるとしました。

他にも、Aさんは「Bさんから



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。

徹夜での作業を命じられ、罵られた」などと主張しましたが、裁判所は、証拠によるとBさんはAさんに仕事を切り上げて帰るよう促していたとして、残業命令はなく、罵ったとする証拠もないとなりました。

引継ぎ事項を誰も実行していなかったことについても、X社側の不手際があったというのみで、Aさんに対するパワハラとは認められないとしました。

その他、Aさんは様々なパワハラの実態を訴えましたが、いずれも裁判所は認めませんでした。

【意見の食い違いは…】

さらにAさんは「Aが客に新商品のエンジンオイルを勧めて受注したにもかかわらず、Bが『そのオイルは原価が高いから、客に売ったら店が損する。余計なことを言うな』と言った。また、Aが車

検作業の際に安全性の観点から提案したところ、Bは『そんな過剰整備じゃ。俺の見積りが気に入らんのか』と言い、交換したブレーキパッドを投げつけるなどの暴力を振るった」と主張しました。

裁判所は、「オイル交換に関する部分は、作業に関しBさんと意見の衝突が生じたというに過ぎず、Aさんの意見が正しくBさんの意見が間違っている」と断定する根拠もないうえ、Aさんが当時Bさんの指導を受ける立場にあったことに鑑みれば、その指示に従うべきことは当然」とし、パワハラを否定しました。

ブレーキパッドの件についても「意見衝突の場面であることは同様」とし、ブレーキパッドを投げつけたというAさんの供述は変遷しており信憑性に乏しく、変遷後の供述によれば、Aさんに対する攻撃的な挙動と認められないとし、パワハラを否定しました。



教訓

◇ 部下の不满には丁寧な対応を ◇

部下が上司や会社の方針に反対する意見を述べ、対立することは

どの職場でも起こり得ます。自分の意見が採用されないと、部下は不愉快に感じる可能性があります。が、それだけでは違法なハラスメントとは認められません（本連載第8回参照）。

一方、反対意見を述べる部下を不平分子とみなし、職場いじめに発展したり、そもそも上司や会社の方針が法に触れており、それに反発する部下に対し不正行為を強要したりしたケースでは、違法性が認められ得るといえます（本連載第48回参照）。

部下の意見に耳を傾け、よい点は取り入れていく姿勢も重要ですが、本裁判例が指摘しているように、仕事のあり方については常にどちらかが正しく、どちらかが誤っているものではなく、最終的に方針を決めるのは会社です。それを踏まえ、ときには、会社の方針に従うよう部下を説得する必要があります。

本件では、AさんとBさんの相性が悪かったのか、AさんはBさんに対する不満を募らせ、パワハラを受けたとして訴訟にまで発展してしまいました。

裁判所は、Aさんの供述の変遷や供述内容の不自然さ、Aさんが

被害者の主張は真実？

～ 供述の信用性判断の視点 ～

- ✦ 客観的事実や他の供述との整合性
- ✦ 供述内容の一貫性、変遷の有無
- ✦ 供述内容の具体性・迫真性
- ✦ 供述全体としての自然さ など

申請した証人であるC工場長もAさんに対するいじめを認識していないと明言し、BさんがAさんに対して粗暴な言動をしたなどの証言をしなかったことを踏まえて（図）、パワハラの実態を認めませんでした。

会社としては、部下側が不満を募らせる前に面談機会を設け、部下側の思いや考えを聞いたり、会社の方針について、合理的理由に基づき丁寧な説明したりすることが大切でしょう。

ハラスメントで訴えられたとしても、その証拠がなければ会社が敗訴することはありませんが、提訴されれば時間や費用がかかってしまいます。また、部下も精神的に追い詰められている可能性がある、こじれる前に適切な対応をすることが大切です。