



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61回

## 約2年前に退職した従業員による「パワハラ」の訴え

上司がパワハラ行為を否認し、証拠上パワハラが認められなかった事例

参考判例／東京地裁 2019年10月29日判決

パワハラを苦に従業員が退職し、その後、会社を訴える事案は数多く存在します。退職から数年後に訴えられた場合、訴訟の行方はどうなるのでしょうか。

### ◇ 在職時のパワハラを理由に…… ◇

AさんはX信用金庫のY支店の営業職として勤務していました。Y支店には、B支店長のほか、Aさんの同僚であり、友人でもある

Cさんなどが働いていました。Aさんは、適応障害の診断を受けて1か月休み、内勤として復職しました。その1か月後、B支店長は定年により監査室へ異動となり、その直後、Aさんは新たな職場が決まったことを告げ、X信用金庫を退職しました。Aさんは、次の職場で1年ほど働いた後に再び転職し、その1か月後から複数のメンタルクリニックに通うようになりました。

そして、再転職先で1年間ほど働いた後、AさんはX信用金庫に対し、「2年半以上前にX信用金庫Y支店で発症した精神疾患の後遺症により、退院後も治療を行なっている」として、X信用金庫に対して補償金の支払いを求め、東京労働局長に対して本件紛争のあっせんの申請をしました。

その後、D医師は、発病から現在までの病歴等として「異動先（Y支店）の上司からパワハラを受けた。立ちっぱなしで1～2時間説教され続けて倒れてしまった。会社に行くことが恐怖になって退職した」との記載がある診断書を作成しました。

なお、Aさんが診断書を作成した病院に初めてかかったのは、X信用金庫を退職してから1年8か月余り経った頃でした。

### ◇ 食い違う主張 ◇

東京紛争調整委員会はあっせんによって紛争の解決の見込みがないと認め、あっせんを打ち切り、Aさんの申立てで労働審判になりました。しかし、Aさんはこれに対し異議の申立てをしました。それにより、東京地裁に訴えの提起があったものとみなされました。

### 【裁判におけるAさんの主張】

裁判で、Aさんは、

(1) B支店長から「年金獲得に俺は命をかけてきた。俺のやり方は絶対に間違っていない。なんでお前が俺が言ったことができななんだよ。死ぬ気でやってみろよ。命がけで仕事するんだよ。今日寝なくていいから。1日くらい寝なくても死なないから、明日までに決意書、書いてこい」と言われ、決意書の作成や提出を強制された

(2) 午後6時から8時まで2時間くらい説教され、新年の抱負書の作成や提出を強制された

(3) Aさんの退職を認めなかったなど、計5つのパワハラ行為があったと訴え、X信用金庫はすべてのパワハラ行為を否認しました。

裁判には、Cさんが証人としてAさんの供述に沿う証言をしました。また、Aさんの主張に沿う記載内容のあるY支店配属の2名の陳述書や、D医師作成の診断書も提出されました。

一方、B支店長は証人として、パワハラの実を否認し、当時のAさんとのやり取りなどについて自身の認識を述べました。

## 裁判所の判断

裁判所は、Aさんの供述とBさんの供述が大きく食い違っていることを前提に、客観的証拠などを踏まえて、パワハラがあったかどうか判断しました。

たとえば、(2)について、退館時刻の記録などに照らし、「午後6時から8時までパワハラ行為を受けていたというAさんの供述に疑念が生じる」とし、いずれのパワハラについても、「Aさんの供述を裏付ける客観的な証拠は見当たらない」として、Aさんの請求を認めませんでした。

裁判では、D医師作成の診断書もパワハラ証拠として出されていました。これについて裁判所は、診断書には「適応障害の発病の状況について、Aさんの主張に沿う記載がある」としながらも、「Aさんの初診の時期は、Aさん

がX信用金庫を退職してから1年8か月余り経過しているものであるから、診断内容はAさんの説明に基づく事実関係を前提とするものである可能性があり、……この診断内容をもって直ちにパワハラ行為の存在を肯定することはできない」と判断しています。

また、証人Cさんの供述や、Y支店配属の従業員であった2名の各陳述書については、「CさんはAさんの同僚であったが、X信用金庫を退職しており、現在までAさんと交際がある友人であり、……Aさんの供述を支えるに足りる客観的な証拠力があるとまでは

いえない」「各陳述書についても、その作成者らとAさんやX信用金庫等との利害関係その他の関係や、X信用金庫に対する心情等その信用性を肯定するに足りる諸事情の存否は明らかでなく、にわか

に採用することはできない」と判断しました。

## 教訓

### 客観的な証拠の収集が肝要

従業員が退職して数年経ってから、突然、パワハラなどを理由に

従業員が会社を訴えてきた場合、会社としては驚きでしょう。

損害賠償請求権が時効によって消滅していない場合、会社は「ハラスメントがなかった」などとして、数年前の出来事について争わなければなら

なくならず。ただし、本判決が示すように、パワハラの実態から時間が経過すればするほど、原告（訴える側）の立証は難しくなる傾向があります。

原告は、数年前にパワハラがあったという事実を立証するため、当時、共に働いていた従業員などに訴訟への協力を依頼することがあります。しかし、本件のように原告と親しい関係がある者の供述は、利害関係を理由に信用性が否定されたり、証拠としての価値を低く評価されたりします。また、利害関係のない同僚等については、訴訟に協力してくれないことも少なくありません。

一般的に、診断書は重要な証拠になり得ますが、それは、パワハラを受けた時期と初診・診断時期が近い場合です。本件のように、

## ハラスメント訴訟のポイント

原告が「ハラスメントがあった」ことを立証する必要がある

時間の経過で立証は困難に

ハラスメントの現場を録画・録音した証拠などがあれば立証は容易

しかし、実際にはないことが多い

当時の同僚等の証言

利害関係が問題に

診断書

初診・診断時期が問題に

パワハラを受け、退職したとされる時期から2年近く経って初診というのは不自然です。

また、診断書の内容についても、原告が一方的に認識している主観的な事実に基づいて作成された可能性があるとして、証拠としての価値が否定されました。

訴えられた会社としては、ハラスメント加害者とされた当時の従業員などにも協力してもらい、当時、どのような事実があったのか、会社側の認識を裁判所に伝えていくことが必要です。

その際、当時の退社記録など、原告の主張に反する客観的な証拠をできる限り集めることも大切になります。そのうえで弁護士に相談し、対応しましょう。

## 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。