



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64回

実質的な「社長」からの
壮絶なパワハラ事実上の代表取締役による
ハラスメント事例

参考判例／福岡高裁2019年3月26日判決
(原審)福岡地裁2018年9月14日判決

会社内で最も強い力を持っている人物がパワハラ被害者の場合、従業員はハラスメントとどう戦えばよいのでしょうか。

◇ 実質的な権限の所在 ◇

Aさんは、X運送会社と労働契約を結び、トラック運転手として勤務していました。

X社の代表取締役はB子さんでした。B子さんはC男さんの妻

で、C男さんから命じられて代表取締役に就任し、対外的な活動は行なっていたものの、X社に出勤することはほとんどありませんでした。従業員の採用や労働条件の決定に関与することもなく、役員は業務についてC男さんに相談していました。

B子さんはX社の実情を深く把握しておらず、従業員は「XグループCEO」を名乗っていたC男さんのほうが、B子さんよりも上

位にあると認識していました。C男さんはかつてX社の代表取締役だったことがあり、退任後も毎日出勤するなどしていました。

◇ 2度の失踪と訴訟提起 ◇

ある日、Aさんは配送の帰路に温泉に立ち寄ったため、帰社が遅れました。C男さんはこれに腹を立て、Aさんの頭頂部と前髪を刈り、落ち武者風の髪型にしたうえ、洗車用スポンジでAさんの頭部を洗髪し、最終的にAさんを丸刈りにしました。〈行為①〉

引き続き、Aさんは、従業員から下着姿にさせられたうえ、洗車用の高圧洗浄機を至近距離から身体に向けて噴射され、洗車用ブラシで身体を洗われました。その際、C男さんはそれを黙認し、制止しませんでした。〈行為②〉

それから数か月後、社員旅行の際、C男さんはAさんに下着1枚になって川に入るよう命じ、他の従業員に対し、Aさんにロケット花火を当てたら賞金を与えるとして、Aさんに向けてロケット花火を発射するよう命じ、逃げ出したAさんに向かって石を投げさせました。〈行為③〉

その後、Aさんは退職する意思

を示した書置きを残して失踪し、1週間ほどして復職を認めてもらおうとX社に戻りました。その際、常務に指示され、社屋入口前でC男さんが入社して来るまで土下座をし続けることになりました。出社して来たC男さんは一瞥しましたが、土下座をやめさせることはなく、Aさんはその後も数時間にわたり土下座を続けました。〈行為④〉

C男さん名義のブログには、Aさんを侮蔑するような表現と共に、行為③や行為④がなされた際のAさんの様子が写った写真が複数枚掲載され、不特定多数の人に閲覧可能な状態になっていました。C男さんは、ブログを管理する従業員に対し、掲載をやめるよう求めたことはありませんでした。〈行為⑤〉

Aさんは再び失踪し、その後、X社とC男さんを相手取り、違法なパワハラを受けたとして損害賠償請求訴訟を提起しました。

裁判所の判断

【C男さんの立場について】

裁判所は、C男さんについて、



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。

「代表取締役退任後も、取締役に匹敵ないしこれを上回る権限（人事権や経営権）を有していたものであり、X社内部においても、対外的にも代表権を有する者と認識されていた」として、C男さんを「事実上の代表取締役に当たる」と認めました。

【各行為の違法性】

行為①（丸刈り）について、C男さんの行為は「Aさんに対する暴行およびAさんの人格権を侵害する行為であることは明らか」であり、行為②（高圧洗浄機の使用）は「C男さんの暗黙の指示に基づくものと推認でき、そうでないとしても、C男さんとしては、事実上の取締役として、…制止すべき義務を負っていたのに、これを懈怠したものであることは明らか」としました。

したがって、C男さんは、行為①②について不法行為責任を負

い、X社は、会社法350条の類推適用（図参照）により賠償責任を負うと判断されました。

行為③（ロケット花火や投石）について、従業員らの行為は「Aさんに対する暴行およびAさんの人格権を侵害する行為」であり、これを指示したC男さんは不法行為責任を負うと判断されました。

また、C男さんの指示は、社員旅行という会社の行事に際して行なわれたものであり、事実上の代表取締役としての職務を行なうについてなされたもので、X社も会社法350条の類推適用により賠償責任を負うと判断されました。

行為④（土下座の強制）については、「AさんはC男さんの指示で土下座させられたのと同視できるといふべき」であり、C男さんは不法行為責任を負い、X社も賠償責任を負うと判断されました。

行為⑤（ブログ掲載）について、C男さん名義のブログ記事は、Aさんの名誉を毀損するものであり、C男さんは従業員に対する名誉毀損行為を防止すべき義務を負っていたと言えるので、ブログ記事の掲載を放置したことについて不法行為責任を負い、X社も賠償責任を負うと判断されました。

【慰謝料額】

丸刈りをC男さん自身が行なっていることや、ロケット花火や投石の行為がAさんの生命身体に危険を及ぼすものであることを考慮し、慰謝料額は100万円が相当と判断されました。



◇ 経営層こそ適切な態度を ◇

本件は、「事実上の社長が暴力型のパワハラ加害者」という事案であり、問題あるワンマン社長が仕切る企業などにとって、参考になる点があるかと思えます。

会社内で最も力を持つ者がハラスメント加害者である場合、会社に被害を訴えても、もみ消されたり誰も加害者の暴走を止められなかったりすることが考えられます。しかし、ひとたび第三者の目が入ると、本件のように「違法」との判断がなされ、社長だけでなく会社も法的責任を問われ、会社の社会的信用は大きく損なわれます。2022年6月1日より、常時使用する労働者の数が300人を

社長がパワハラ！ 会社も責任を負う？

【会社法350条】

株式会社は、代表取締役その他の代表者がその職務を行なうについて第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。



社長のパワハラが
「その職務を行なうについて」
行なわれたと評価されると、
会社もパワハラの実行責任を負うことに

超える事業者には内部通報体制の整備が義務化されました（300人以下の企業は努力義務）。

内部通報制度が機能していない場合、被害者がマスコミやSNSなど、外部へ被害を訴えることも考えられますし、弁護士に依頼し、直ちに法的措置をとることもあり得ます。

ハラスメントを含め、様々な「悪事」を社内にとどめておくことはできません。会社を維持・発展させるためには、社内でも力を持つ者こそ、コンプライアンス意識を高め、ハラスメントの予防や適切な対応をできるようにする必要があります。社長を含め、役員も定期的にハラスメント研修を受けることが大切です。