

## パワハラの実法律相談（被害者用）

### テ キ ス ト

弁護士・弁理士 石 川 正 樹  
〒104-0061  
東京都中央区銀座4丁目10番10号銀座山王ビル  
6階  
ウイズダム法律事務所  
TEL 03-6853-3660

### コ ン テ ン ツ

- 1 パワハラとは？
- 2 パワハラを受けた場合にまずやるべきことは？
- 3 パワハラを受けた場合にどこに相談すべきか？
- 4 パワハラを受けたので社内の配属を変えてほしい。  
どうすればいい？
- 5 パワハラを受けたので刑事告訴したい。  
どうすればいい？
- 6 パワハラを受けたので慰謝料などを請求したい。  
どうすればいい？

## 目次

1	パワハラとは？	1
1. 1	パワハラの意味	1
1. 2	パワハラの要素	1
1. 3	パワハラの類型	1
2	パワハラを受けた場合にまずやるべきことは？	2
2. 1	パワハラ的事实を整理して、文章にしておく	2
2. 2	パワハラ的事实を証明する証拠を集める	3
3	パワハラを受けた場合にどこに相談すべきか？	3
3. 1	会社内の相談と会社外の相談	3
3. 2	会社内の相談	3
3. 3	会社外の相談	3
4	パワハラを受けたので社内の配属を変えてほしい。 どうすればいい？	4
4. 1	会社内のしかるべき人に配属替えなどを願い出る	4
4. 2	安全配慮義務	4
5	パワハラを受けたので刑事告訴したい。 どうすればいい？	5
5. 1	告訴とは何か	5
5. 2	告訴はどのようにするのか	5
5. 3	パワハラの場合の犯罪の例	5
5. 4	虚偽告訴罪も知っておこう	6
6	パワハラを受けたので慰謝料などを請求したい。 どうすればいい？	6
6. 1	話し合いで解決を図る→調停	6
6. 2	労働審判	6
6. 3	訴訟	6
6. 4	事実と証拠を整理する	6
6. 5	パワハラに関する判例の紹介	7

## 1 パワハラとは？

### 1. 1 パワハラの意味

職場のパワーハラスメントの意味については、平成23年度の職場いじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議では、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を越えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義されました。

### 1. 2 パワハラの要素

パワハラの要素としては、以下のことが指摘されています。

#### ① 優位性を背景に行われること

(例)

- ・上司による行為
- ・同僚又は部下の集団による行為で、抵抗又は拒絶することが困難であるもの

#### ② 業務の適正な範囲を越えて行われること

＝当該行為が明らかに業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないものであること

(例)

- ・業務上明らかに必要のない行為
- ・業務の目的を大きく逸脱した行為
- ・業務を遂行するための手段として不適当な行為

#### ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

(例)

- ・暴力により傷害を負わせる行為
- ・大声で怒鳴る、叱責する、威圧する
- ・暴言を吐く

### 1. 3 パワハラの類型

パワーハラスメントの3つの構成要素を満たす6つの行為類型の例

- | 類型          | 例  |
|-------------|--|
| 身体的な攻撃      | → 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする。                               |
| 精神的な攻撃      | → 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする。                         |
| 人間関係からの切り離し | → 自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする。 |

- 過大な要求 → 上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。
- 過小な要求 → 上司が部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。
- 個の侵害 → 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする。

## 2 パワハラを受けた場合にまずやるべきことは？

### 2. 1 パワハラの事実を整理して、文章にしておく

まず、パワハラの事実を文章にしておくことが大切です。事実は5W1Hをベースに整理します。

- ① いつ (when)
- ② どこで (where)
- ③ 誰が (who)・・・誰が、誰に対して  
2者以外の者がいたか
- ④ 何を (what)・・・発言の具体的な内容、メールの内容、行為の内容
- ⑤ なぜ (why)・・・発言の動機など
- ⑥ どのように (how)・・・発言前後の状況など

→ 例文

「2019年 月 日（曜日）の午後3時ころ、会社の総務部の部屋で、〇〇さんと△△さんの三人で仕事の打ちあわせをしていたところ、突然課長の●●さんから、〇〇さんと△△さんの前で、『××さん（私のこと）は仕事が遅すぎる。新人の社員以下だ。こんなこと中学生でもできるだろう。徹夜してでも片づけてほしい。』と大声で怒鳴られた。」

●●さんから叱られるのが重なり、●●さんと顔を合わせるのが怖くなって、仕事も手につかなくなったので、2019年 月日（曜日）会社を休んでクリニックに行って医者に診てもらったところ、うつ病と診断された。うつ病の原因は仕事のストレスと医師から言われた。

2. 2 パワハラの実事を証明する証拠を集める  
パワハラの実事を文章で整理したら、その事実の証拠を集めます。  
客観的な証拠と主観的な証拠を区別します。  
客観的な証拠の方が主観的な証拠よりも証拠としての価値が高いです。  
客観的な証拠 → 暴言の録音内容、医師の診断書、目撃者の証言など  
主観的な証拠 → 被害者のメモ、日記など

### 3 パワハラを受けた場合にどこに相談すべきか？

3. 1 会社内の相談と会社外の相談
3. 2 会社内の相談  
例えば会社にある内部通報制度の担当部署へ相談するのもよいでしょう。
3. 3 会社外の相談
  3. 3. 1 近しい人への相談  
配偶者、両親、兄弟、友人に話すだけでも少しは落ち着くかもしれません。また、これらの人から弁護士などの専門家を紹介してもらうきっかけが得られるかもしれません。
  3. 3. 2 労働基準監督署  
労働基準監督署では専門の係の人が電話や面談でパワハラ  
の相談を受け付けていますので、あらかじめ電話で予約して相談するのもよいと思います。  
ことに会社内の人に相談しにくい場合には外部の労働基準監督署で客観的な意見を求めることができます。
  3. 3. 3 弁護士会での弁護士との相談  
パワハラのはが害者を刑事告訴したり、慰謝料の請求をするなどといった法律問題は弁護士に相談するのがベターです。  
知り合いに弁護士がない場合には、都道府県に弁護士会がありますから、弁護士会に電話をして法律相談を申し込むことができます。その相談を担当した弁護士に依頼することもできます。
  3. 3. 4 法テラスでの弁護士との相談  
法テラスは、法律問題を抱えている経済的に困っている人を支援する機関です。

法テラスでは弁護士による法律相談も実施していて、弁護士に依頼することもできます。

法テラスの場所や電話番号は、法テラスのホームページで見つけることができます。

#### 4 パワハラを受けたので社内の配属を変えてほしい。

どうすればいい？

##### 4. 1 会社内のしかるべき人に配属替えなどを願い出る

会社の上司の●●さんからパワハラを受けているが会社は辞めたくない。そのようなときには、会社に配属替えや配置換えを申し出ることになります。

その場合には、パワハラの実態と証拠を示すと説得力があります。

また、後述するように、会社には安全配慮義務がありますから、安全配慮義務を根拠に配属替えや配置換えを申し出ると法律的な根拠を示して申し出ているので、会社も対応せざるを得なくなるでしょう。

ただし、会社には人事権があるので、たとえば●●さんを異動させるポストがないなどといった事情から配属替えや配置換えが認められないこともあります。

##### 4. 2 安全配慮義務

ここで安全配慮義務についてご説明します。

最高裁判所昭和50年2月25日判決（民集29巻2号143頁）

「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものであって、国と公務員との間においても別異に解すべき論拠はなく、公務員が前記の義務を安んじて誠実に履行するためには、国が、公務員に対し安全配慮義務を負い、これを尽くすことが必要不可欠である。」

#### 民法第623条

雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

労働者の債務：労働に従事すること

使用者の債務：報酬を与えること

民法第1条2項（信義誠実の原則）

権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

労働契約法第5条

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

## 5 パワハラを受けたので刑事告訴したい。

どうすればいい？

### 5. 1 告訴とは何か

告訴とは、被害者その他告訴権を有する者が捜査機関に対して犯罪事実を申告し、犯人の処罰を求める意思表示です（刑事訴訟法230条）。

これに対して、告発は、第三者が捜査機関に対して犯罪事実を申告し、犯人の訴追を求める意思表示です（刑事訴訟法239条1項）。

被害届は、犯人の処罰を求めないものもあり告訴や告発とは区別されます。

### 5. 2 告訴はどのようにするのか

告訴は、犯罪事実と証拠を示して告訴状を警察署などに提出して行います。

### 5. 3 パワハラの場合の犯罪の例

パワハラの場合の犯罪の例としては、暴行罪、傷害罪、名誉棄損罪、侮辱罪などが考えられます。

暴行罪 →刑法第208条 暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

傷害罪 →刑法第204条 人の身体を傷害した者は、15年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

名誉棄損罪 →刑法230条1項 公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者は、その事実の有無

にかかわらず、3年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金に処する。

侮辱罪 →刑法231条 事実を摘示しなくても、公然と人を侮辱した者は、拘留又は科料に処する。

#### 5. 4 虚偽告訴罪も知っておこう

虚偽の告訴をすると、それ自体が虚偽告訴罪という犯罪ですから(刑法172条)、注意してください。

#### 刑法172条

人に刑事又は懲戒の処分を受けさせる目的で、虚偽の告訴、告発その他の申告をした者は、3月以上10年以下の懲役に処する。

### 6 パワハラを受けたので慰謝料などを請求したい。

#### どうすればいい？

#### 6. 1 話し合いで解決を図る→調停

パワハラの加害者と話し合いによって示談が見込める場合には、簡易裁判所に調停を申し立てる方法もあります。

#### 6. 2 労働審判

裁判所で迅速に解決を図る方法として労働審判がありますが、審判に対して異議申立てを行うと審判の効力は失われます(労働審判法21条3項)。

#### 6. 3 訴訟

パワハラの加害者に慰謝料を請求したり、会社に損害賠償金などを請求する場合には、最終的には訴訟を提起して解決を図ることになります。

訴訟は被害者本人も提起することができますが、訴訟の遂行には法律知識が必要ですから、通常は弁護士に依頼することになります。

弁護士の知り合いがない方は、前述したようし、弁護士会や法テラスを利用することによって弁護士に依頼することができます。

#### 6. 4 事実と証拠を整理する

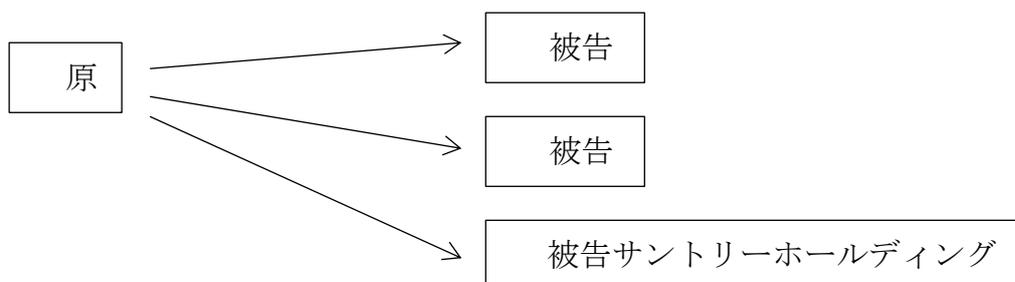
パワハラの法律問題を解決するうえでも重要なことは、パワハラに関する事実と証拠を準備することです。

6. 5 パワハラに関する判例の紹介

サントリーホールディングス事件（東京地方裁判所平成26年7月31日判決・労働判例No1107号55頁）

1. 1 どんな事件だったのか？

図1



原告は、被告サントリーホールディングス(株)のグループ再編前のサントリー(株)及びグループ再編後の被告サントリーホールディングス(株)の従業員であった者であり、平成18年4月1日から平成19年6月1日までサントリー(株)の××グループに配属されて仕事をしていた。

被告Y1は、平成18年4月1日以降サントリー(株)の××グループの長として勤務し、原告の上司の立場にあった。

被告Y2は、被告サントリーホールディングス(株)の内部通報制度の運用を担当する〇〇室の室長であった。

<原告の被告Y1に対する主張>

原告は、被告Y1が原告にパワーハラスメントを行ったとして民法709条に基づいて損害賠償を請求した。

<原告の被告Y2に対する主張>

原告は、被告サントリーホールディングス(株)の内部通報制度を利用して被告サントリーホールディングス(株)に対して被告Y1のパワーハラスメントに関して責任追及及び再発防止策の検討を求めたが、被告Y2は、原告が通報した事実関係について、誠実かつ適切な調査を行いその調査結果に基づいてしかるべき対応をとるべきであったにもかかわらず、これを怠り、明確な判断基準、判断経過などの開示を拒否し、原告の精神的被害を拡大させたとして民法709条に基づいて

損害賠償を請求した。

<原告の被告サントリーホールディングス㈱に対する主張>

- ① 職場環境保持義務違反の債務不履行（民法415条）に基づく損害賠償の請求
- ② 使用者責任（民法715条1項）に基づく損害賠償の請求

### 1. 2何が問題になったのか？

- ① 被告 Y1 の不行為責任の有無
- ② 被告 Y2 の不行為責任の有無
- ③ 被告サントリーホールディングス㈱の債務不履行責任の有無
- ④ 被告サントリーホールディングス㈱の使用者責任の有無

### 1. 3 裁判所の判断内容

<被告 Y1 の不行為責任の有無について>

原告が主張する原告を誹謗中傷するような被告 Y1 の言動のうち、少なくとも、被告 Y1 が原告に対して「新入社員以下だ。もう任せられない。」「何で分からない。おまえは馬鹿」との、又はこれに類する発言をしたことは認める。

上記アで認定した被告 Y1 の言動は、被告 Y1 が原告を注意、指導する中で行われたものであったと認められるものであるが、一方、被告 Y1 の上記言動について、被告 Y1 が原告に対する嫌がらせ等の意図を有していたものとは認めることはできない。

しかしながら、「新入社員以下だ。もう任せられない。」というような発言は原告に対して屈辱を与え心理的負担を過度に加える行為であり、「何で分からない。おまえは馬鹿」というような言動は原告の名誉感情をいたずらに害する行為であるといえることからすると、これらの被告 Y1 の言動は、原告に対する注意又は指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠くものであったと評価せざるを得ないというべきであるから、原告に対する不法行為を構成するものと認められる。

被告 Y1 は、本件診断書を原告から受領した際、原告に対し、3箇月の休養については有給休暇で消化してほしいこと、原告が隣の部署に異動する予定であるが、3箇月の休みを取るならば上記異動の話は白紙に戻さざるを得ず、被告 Y1 の下で仕事を続けるようにこと、こ

の点について平成19年4月16日までに異動ができるかどうかの返答をするように告げたことが認められる。

被告 Y1 の上記言動は、本件診断書を見ることにより、被告 Y1 の部下である原告が鬱病に罹患したことを認識したにもかかわらず、原告の休職の申出を阻害する結果を生じさせるものであって、原告の上司の立場にある者として、部下である原告の心身に対する配慮を欠く言動として不法行為を構成するものといわざるを得ない。

(6) そして、上記(1)の認定事実によれば、被告 Y1 の原告に対する上記(2)及び(3)の不法行為によって原告が鬱病を発症し、また鬱病からの回復のために、速やかに休業等を取る機会を奪ったものといえることができ、このような被告 Y1 の行為は、原告の鬱病の発症及び進行に影響を与えた違法なものといわざるを得ず、被告 Y1 は、原告の鬱病の発症及び進行に対して不法行為責任を負うことになる。

<被告 Y2 の不行為責任の有無について>

以上の事実によると、被告 Y2 は、原告及び被告 Y1 双方に事情を聞くとともに、複数の関係者に対して当時の状況を確認するなどして適切な調査を行ったものといえる。そして、被告会社においては通報・相談内容及び調査過程で得られた個人情報やプライバシー情報を正当な事由なく開示してはならないとされていることからすると、被告 Y2 において、調査結果や判断過程等の開示を文書でしなかったことには合理性があったものといえ、しかも、被告 Y2 は、原告に対し、被告 Y1 への調査内容等を示しながら、口頭で被告 Y1 の行為がパワーハラスメントに当たらないとの判断を示すなどしていたものであって、被告 Y2 に違法があったということはできず、原告の上記主張は理由がない。

<被告サントリーホールディングス㈱の使用者責任の有無について>

被告丙川の原告に対する行為は、サントリーの事業の執行について行われたものであって、上記1に説示したとおり不法行為を構成する以上、被告 Y1 の使用者であるサントリーには使用者責任が成立する。

<被告サントリーホールディングス㈱の債務不履行責任の有無>

本件全証拠を検討してもサントリー㈱及び被告サントリーホール

ディングス(株)に職場環境保持義務違反を認めるのに足りる証拠はない。

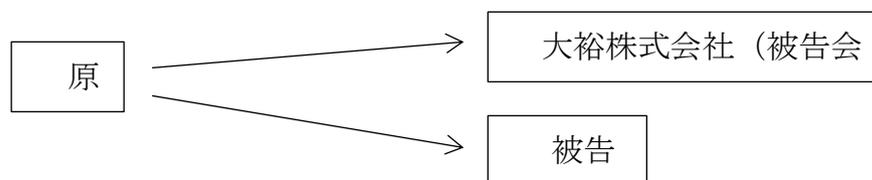
#### 1. 4 裁判所の結論

原告の損害として慰謝料270万円及び弁護士費用27万円の合計297万円を認め、被告Y1及び被告サントリーホールディングス(株)に対して支払義務を認めた(両者の債務は不真正連帯債務)

### 2 大裕事件(大阪地方裁判所平成26年4月11日・労働法律旬報No1818号59頁)

#### 2. 1 どんな事件だったのか?

図2



被告大裕株式会社は、機械の製造販売や鋼管切断工事の請負などを業とする株式会社で、従業員数は30名弱である。

原告は、昭和50年9月29日生まれの女性で、平成21年12月1日から被告会社に勤務し、総務部で経理事務の補助などに従事していた。

被告Y2は、昭和46年3月15日生まれの男性で、平成16年8月2日から被告会社に勤務し、平成18年6月21日以降総務部の課長であった。

総務部は被告Y2のほか原告及び女性のAがいたが、Aは被告会社の1階の執務室に勤務し、被告Y2と原告は被告会社の2回の執務室に勤務していた。

原告は、平成23年2月2日以降被告会社に出勤せず、神経症に罹患した旨が記載された診断書を被告会社に提出していたが、被告会社は、原告に対し、平成23年6月1日付けの休職命令を

発し、また、その後平成24年4月3日付けの自然退職となった旨の通知を発した。

<原告の被告Y2に対する主張>

原告は、被告Y2からパワーハラスメントを受けたとして民法709条に基づき損害賠償を請求した。

<原告の被告会社に対する請求>

- ① 安全配慮義務違反の債務不履行（民法709条）に基づく損害賠償請求
- ② 使用者責任（民法715条1項）に基づく損害賠償の請求

2. 2 何が問題になったのか？

- ① Y2によるパワーハラスメントの有無
- ② 被告会社の安全配慮義務違反の債務不履行の有無
- ③被告会社の使用者責任の有無

2. 3 裁判所の判断内容

<被告Y2の損賠賠償責任について>

ア 本件パワハラ行為①（経歴書作成の件）について

前記認定事実によれば、被告Y2は、平成22年1月又は2月頃、経歴書作成作業のために残業をしている原告に対し、「何やってんの。何時間掛かってんの」、「そんなに時間が掛かるものなんか」と大声で叱責したことが認められる。

そこで、検討するに、上記のような被告Y2による叱責については、部下に対する業務上の指導の態様として、必ずしも適切なものであるとはいえない面があるものの、その叱責の態様・内容・状況、注意・指導の必要性、原告と被告Y2の従前の人間関係、原告に与えた心理的負荷の程度等に照らすと、業務上の指導の範囲を著しく逸脱し、原告の人格権を侵害するものであるとまでは評価することができない。

したがって、被告Y2による上記行為については、原告に対する不法行為を構成するとまではいえない。

イ 本件パワハラ行為②（金庫室の施錠に関する件）について

前記認定事実によれば、①被告Y2は、平成22年7月頃、原告が営業部の担当者と打合せを行っていた際、突然、原告と同担当者との間に割り込み、同担当者のいる前で、原告がAに金庫室の施錠を待ってもらっていたことについて、約1

メートルの至近距離で、原告に対し、「金庫室なんかいつまでも開けておいたらあかんに決まってるやろ。防犯上良くないことくらいあほでも小学生でも分かるやろ」と感情的な大声で怒鳴りつけるとともに、原告が金庫室の施錠を待ってもらっていた理由を聞こうともせず、顔面を真っ赤にしなが  
ら、「言い訳はええんじや。金庫を17時にしまう決まりなんやったらきっちり守れや」と感情的な叱責を繰り返したこと、  
②原告は、突然上記のような激しい叱責を受けたことに恐怖を感じ、呼吸が苦しくなり、手足が震えて、頭が真っ白になるような思いを抱いたこと、③原告は、被告Y2から金庫室の施錠に関する注意や指導を受けたことはなかったことが認められる。

そこで検討するに、上記のような被告Y2による感情的な叱責については、その叱責の態様・内容・状況、注意・指導の必要性、原告と被告Y2の従前の人間関係、原告に与えた心理的負荷の程度等に照らし、業務上の指導の範囲を著しく逸脱し、原告の人格権を侵害するものであると評価すべきである。

したがって、被告Y2による上記内容の本件パワハラ行為②は、原告に対する不法行為を構成するというべきである。

#### ウ 本件パワハラ行為③（作業員名簿作成の件）について

前記認定事実によれば、原告は、営業部の担当者の指示に基づき、適当な数値を記載して、鋼管切断作業に従事する作業員の名簿を作成した際、本来は危険な同作業に従事することができない高齢者や経験不足者が同作業に従事して、事故が起きたらどうなるかという不安を抱いていたことが認められる。

しかしながら、被告らは、上記作業員名簿はいわば仮の名簿にすぎない旨主張しているところ、同名簿に記載された作業員が実際に鋼管切断作業に従事することになったことや、同名簿に適当な数値を記載したことが何らかの違法行為に該当するものであったことを認めるに足りる証拠はないから、原告が違法行為に従事させられたとまではいえない。また、前記認定事実によれば、原告は、作業員名簿の作成について、漠然とした不安感を抱いたにすぎず、被告Y2やその他の従業員に相談することもなかったことが認められるから、違法

行為に従事することを強要されたともいえない。

そして、被告Y2は、原告が上記作業員名簿の作成を行っていることを知っていたが、原告に対して指示等をするとはなかったものである。

そうすると、原告が作業員名簿を作成したことについて、被告Y2が不法行為責任を負うとはいえない。

エ 本件パワハラ行為④（補助金関係書類作成の件）について  
前記認定事実によれば、被告Y2は、平成23年1月26日、被告会社2階の執務室において、補助金関係書類の修正・追加作業の進捗状況を尋ねた際、原告に対し、「いつも言うてるやろ。報・連・相やで。そんなん社会人やったら知ってて当たり前やろ。あほでも知ってるわ」、「Xさんは前からやけど仕事が遅い。前任者に比べて時間が4倍5倍掛かっているんや。能力が劣ってんな」と叱責するとともに、原告が、残業しないように作業を進めていた旨述べたのに対し、「そんなんとちゃうやろ」、「Xさんは仕事のスピードが人より遅いんやから今回の修正の仕事については、夜中まで、朝まで掛かってもやってや」、「今回の仕事の意味分かってんのか。Xのチェック漏れやミスがあって、つじつまが合わんの提出したら、申請が認められなくなって、何百万円という、もらえるはずの人件費が全部パーになるんや」と高圧的な強い口調で叱責したことが認められる。

そこで検討するに、原告は、平成21年12月1日に被告会社での就労を開始した後、被告Y2から、高圧的な強い口調での注意や叱責を継続的に受けていただけでなく、平成22年7月頃には上記内容の本件パワハラ行為②を受けていたという状況にあったところ、そのような状況下で、上記のような被告Y2による強い叱責を受けていたことについては、その叱責の態様・内容・状況、注意・指導の必要性、原告と被告Y2の従前の人間関係、原告に与えた心理的負荷の程度等に照らし、業務上の指導の範囲を著しく逸脱し、原告の人格権を侵害するものであると評価すべきである。

したがって、被告Y2による上記内容の行為（以下「本件パワハラ行為④」という。）は、原告に対する不法行為を構成するというべきである。

なお、原告は、補助金関係書類につじつま合わせの数字を

記入するという違法行為を強要されたと主張する。しかしながら、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告がつじつま合わせの数字を入力させられたと感じたのは、エクセル表に時間をするに当たって、10進法の表記とするか60進法の表記にするかの相違から生じる原告の誤解であった可能性もあっただけでなく、原告は、B取締役が違法行為ではないかと尋ねたところ、合法であるという説明を受け、その説明に一応納得して、違法であるかどうかを追及するのはやめて作業を完成させようとしたことが認められるから、原告が違法行為を強要されていると感じざるを得なかったとまではいい難く、原告の上記主張は採用することができない。

オ まとめ

以上によれば、被告Y2による本件パワハラ行為②及び④は、原告の人格権を違法に侵害するものであるということができ、また、被告Y2がこれらの行為をしたことについて、少なくとも過失があることは明らかであるから、被告Y2は、不法行為（民法709条）に基づき、これらの行為によって原告が被った損害を賠償すべき責任を負うというべきである。

<被告会社の損害賠償責任について>

ア 使用者責任について

前記認定事実によれば、被告Y2による上記内容の本件パワハラ行為②及び④は、被告会社の事業の執行についてされたものと認められる。

したがって、被告会社は、民法715条の使用者責任に基づき、本件パワハラ行為②及び④によって原告が被った損害を賠償すべき責任を負うというべきである。

イ 安全配慮義務違反

(ア) 被告会社は、雇用契約上の債務又は不法行為法上の注意義務として、原告の生命及び身体等に対する安全配慮義務（労働契約法5条参照）を負っているところ、その安全配慮義務の一内容には、労働者が就労するに適した職場環境を保つよう配慮する義務も含まれるものと解すべきである。

(イ) そして、前記認定事実によれば、被告会社のB取締役は、被告Y2の原告に対する業務上の指導の態様が不相当であることを認識していたにもかかわらず、被告Y2に対する注意・

指導を行わなかったことが認められるところ、被告会社において、被告Y2に対する適当な注意・指導を行っていれば、本件パワハラ行為②及び④の発生を防ぐことは可能であったというべきである。

そうすると、被告会社は、被告Y2に対する適切な注意・指導を行わなかったことによって、原告が就労するに適した職場環境を保つよう配慮する義務に違反したものである。

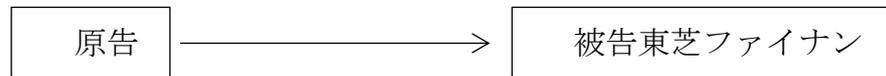
## 2. 4 裁判所の結論

裁判所は、原告の損害として慰謝料100万円、弁護士費用30万円などを認め、被告会社と被告Y2が連帯して支払うことを命じた。

## 3 東芝ファイナンス事件（東京地方裁判所平成23年1月18日判決・労働判例No1023-91頁）

### 3. 1 どんな事件だったのか？

図3



被告は東芝ファイナンス株式会社、原告は同社の従業員。被告は原告にA女性従業員に対するセクハラ発言があったとして譴責処分を下したが、原告は、これに不服で①譴責処分の無効確認、②謝罪文、③慰謝料250万円を求めて提訴した。

### 3. 2 何が問題になったのか？

- 1 原告にセクハラ発言があったか否か
- 2 譴責処分が有効か否か

### 3. 3 裁判所の判断内容

ウ そうした中、平成20年7月18日ころ、原告は、机を挟んで原告の向かい側の関に配置されていた女性社員（以下「A女性社員」という。）が、原告が担当する業務についてミスを行ったことから、原告は、A女性社員に対し、周囲にも聞こえるような大声を出して、強い口調で注意をした。

A女性社員は、当時、妊娠中であったが、原告の強い口調に耐えられずに泣き出し、トイレに逃げ込んだ後、その日はそのまま午後半休を取得して早退した。

エ 同月28日ころの始業時間ころ、A女性社員が隣席の女性従業員と、妊娠中のA女性社員の体調などについて雑談をしていたところ、原告は、突然、その会話に割り込み、A女性社員に対して「腹ぼて」、「胸が大きくなった」などという本件発言をした。

A女性社員は、原告の当該発言により性的な不快感を覚えたが、上記ウの出来事があったこともあり、原告に言い返すこともできずに、その場は笑ってやり過ごした。

本件発言は、「腹ぼて」という特殊な語を含むのもであり、原告主張のとおり、これが原告の出身地において「妊娠」ないし「妊婦」を意味する語として一般的なものであれば、原告がその語を含む発言をしたものと認めるのが自然である。

(3) 進んで、原告が本件発言をしたことがセクシャルハラスメントに該当するか否かについて検討する。

一般に、セクシャルハラスメントとは「相手方の意に反する性的言動」と定義されるところ、本件全証拠をもってしても、原告が本件発言をした際、A女性社員に対し、性的な嫌がらせをする意図ないし故意を有していたものとまでは認めるに足りないから、本件発言は、少なくとも原告の主張においては、J女性社員が妊娠しているとの事実及び妊娠によるA女性社員の身体の変化を指摘したにすぎないと見るのが相当である。その意味では、仮に、本件譴責処分が原告の故意による性的嫌がらせ行為があったことを理由とするものであれば、失当と言うほかはない。

しかしながら、上記(1)において認定したとおり、原告は、世田谷事務所に配属されて以後、女性従業員から、女性従業員に対しては厳しい対応をする人であるとか、高圧的な印象があるといった否定的な評価を受けていたと見られるところ(上記(1)ア及びイ)、特に、A女性社員については、その業務上のミスについて強い口調で注意をし、A女性社員がトイレに逃げ込むといった出来事(上記(1)ウ)が

発生した直後であったのであるから、原告に嫌がらせの意図等がなかったとしても、原告の本件発言を受けた J 女性社員が性的な不快感を覚えることは当然というべきであり、原告においても自らの不用意な発言により A 女性社員に不快感をよう配慮する義務があったというべきである。

にもかかわらず、原告は、A 女子社員に対し、配慮を欠いた発言をし、A 女子社員に性的な不快感を覚えさせたのであるから、原告による本件発言は、J 女性社員に対し性的な嫌がらせをする意図ないし故意を有しないものであったとしても、相手方の意に反する性的言動、すなわち、セクシャルハラスメントに該当すると評価するのが相当である。

(2) ところで、前記 1 のとおり、本件発言は、原告の故意による性的嫌がらせ行為であるとまでは認定できないところ、過失行為が故意行為に比して、その違法性（社内規律の逸脱）の程度が軽微であることは言うまでもないから、本件譴責処分については、過失行為に対し懲戒処分を科したことの社会的相当性も問題となり得るが、前記 1 において認定した本件発言に至る諸経緯等並びに譴責処分が被告における懲戒処分の中でも最も軽度なものであることに照らせば、原告に対し本件譴責処分を科したことが、社会的相当性を欠き、懲戒権の濫用に当たるとまでは解することができない。

### 3. 4 裁判所の結論

原告の請求をすべて棄却した。