



Vol.97

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★パワハラ加害者の心情

《事案》

本号ではM社事件（東京地裁平成27年8月7日判決）を御紹介致します。

上司である原告が、営業成績を達成させるために退職約束文書を部下に作成させたり、「お前の成績表を子供に見せたらもうわかるだろう、お前がいかに駄目なオヤジか分かるだろう」

「お前も、今年がラストだ」「(地元の場所長の)許可が得られなければ、退職の手続きだ」「成績不良だから、皆に謝ることないのか」と発言するなどのパワハラ行為を複数の部下に対して長期間行ったため、会社は、パワハラ行為について懲戒処分として降格（資格は理事から副理事、役職は営業部長から担当部長）を行いました。

原告は、懲戒処分は無効であるとして訴訟を提起しました（結論は、懲戒処分は有効）。

事案は、世の中によくあると思われる一般的なものですが、色々考えさせられる所があり、この事案の特徴的な点について述べたいと思います。

1. パワハラの事実認定の手法

一般的にパワハラ問題は、有力な証拠がないことが多く、「言った、言わない」の問題（人の記憶しか証拠がない）になります。「言った、言わない」の問題になれば、裁判所はなかなかパワハラの事実を認定しません。

本件では、実はほとんどのパワハラ行為は、

パワハラ被害者の社員の記憶しか証拠がないながらも裁判所はパワハラ行為を認定しました。

ポイントは、2つありました。1つ目は有力な物証があったことです。退職約束文書とメモ（パワハラ被害者がパワハラを受けた度にその都度記載したメモ）です。

このような有力な物証がありますと、他のパワハラ行為についてもパワハラがあったと認定する場合が多いです。

2つ目は、パワハラ被害者が6名もいて詳細に被害を述べたことです。パワハラ被害者が1名だけですと個人的に性格が合わない、相性が合わないなどの可能性があり、「パワハラ、パワハラ」というが、個人的に仲が悪いだけではないか。パワハラとまでは言えないのではないか」と思われてしまいますが、被害者が6名もいて具体的にパワハラ被害を申告すれば、パワハラ被害の供述の信用性も高まります。

2. 裁判所の就業規則懲戒事由に対する考え方

M社に就業規則はありましたが、パワハラを処罰する規定はありませんでした。

しかし、裁判所は、「その他前各号に準ずる行為があったとき」という条項とセクハラを処罰する条項を用いた懲戒処分を有効と判断しました。

具体的には「就業規則49条17号の『前各号に準ずる行為』には、同条14号の文言のう

ちの『性的な』を除いた『相手の望まない言動により、他人に不快な思いをさせたり、職場環境を悪化させたとき』が該当すると通常考え得るし、「セクシャルハラスメント」とパワーハラスメントは「ハラスメント」としての共通性を有する。パワーハラスメントについて就業規則49条17号、同条14号を懲戒処分の根拠とともに特段の問題がないと理解される」と判断しました。

就業規則については、実務上、罪刑法定主義のような厳密さは要求されておりません。裁判官の常識で柔軟に解釈するというのが実情です。

3. 在職中の訴訟が意味するもの(パワーハラスメントの心情)

パワーハラスメントをしたとなると、現代社会では、犯罪行為を行なったかのような扱いを受けることがあります。もちろんパワーハラスメントは許されないことではありますが、パワーハラスメント加害者と言われる方にも言い分があります。

私の偏見かもしれません、パワーハラスメント加害者と言われている方(以下、「パワーハラスメント上司」といいます)の中には仕事熱心でとても優秀な方が多くあります。

そのため、ご自身が優秀であるため、部下も自分と同じような事ができると思うためか、自分がパワーハラスメントを行なっているという自覚がない場合が多いです。パワーハラスメント上司の上司(オーナー経営者であったり、取締役であったりします)も、内心は「(パワーハラスメント上司の)指導はやりすぎではないか」と思うものの、自分が言いづらいことをパワーハラスメント上司が言っていることもあります、かつパワーハラスメント上司ご自身は仕事熱心で優秀であるため、事実上放置していることが多い

です。

それが内部告発や、パワーハラスメントによる部下の健康被害、労災申請・損害賠償請求などをきっかけに、パワーハラスメント上司のパワーハラスメント行為が急に檻玉に上がり、「仕事熱心な管理職」から「パワーハラスメント管理職」に立場が変わってしまいます。

パワーハラスメント上司からすれば、「自分は仕事を一生懸命行い、部下にも厳しくは接していたが何ら責められることはしていないし、評価されたことはあれども、これまで誰からも注意はされなかった。なぜ、突然このような仕打ちを受けるのか」と憤ることもあるかと思います。

本件はまさにそのような事案です。原告の方は、「成績を挙げることができなければ退職しろ」などと発言して、部下を叱咤激励して(半ば追い込みながら)成果を挙げて来た方だと思います。入社も平成3年と古く、役職も営業部長という重要な地位にありました。本件訴訟は事件番号から推測しますと審理は約二年間にも及んでおります。

この原告の方は、入社以来二十数年間に自分が行なってきたことの正しさを証明するために自分の人生を賭けて訴訟を起こし、あえて会社を退職せず、在職したまま訴訟を起こしたのだと思います(原告も精神科に通院しているようです)。

パワーハラスメントはパワーハラスメント被害者についてスポットライトがあてられることが多いですが、パワーハラスメント加害者の観点からも検討する必要があります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982