



## Vol.97

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★原告の手帳の記載の信用性が否定され結論としてパワハラが否定された裁判例

今月のニュースレターは、原告の手帳の記載の信用性が否定され、結論としてもパワハラが否定された裁判例（奈良地裁令和4年3月24日判決）をご紹介します。

パワハラの被害者側の証拠として、このように手帳の記載やメモなどが提出されることがありますが、本件はそのような証拠の信用性判断について参考になると思います。また、上司が大声で指導した事実は認定されていますが、様々な事情を検討した結果違法性が否定されています。そのような事情の判断の点でも参考になると思います。

#### 1 事案の概要

被告A村の職員である原告が、副村長であった被告B及び総務課長であった被告Cからパワーハラスメント行為を受け、適応障害を発症して休職を余儀なくされた上、技能職としてしか復職できず、減収による損害及び精神的損害を被ったと主張して、被告らに対して損害賠償を請求した事案です。

原告は、新設されたライフライン課という部署のライフライン担当課長でした。原告とB、Cとはもともとと同じ総務課に所属しており、同じサークルに所属し、一緒に食事や旅行に行ったり、中元や歳暮を贈り合うなど親密な関係にありました。ライフライン担当課長もB、Cの推薦を受けて任命されました。被告Bは原告のライフライン担当課長就任を祝うための宴席を設け、被告Cも出席しました。

原告は、ライフライン担当課長としては、スケジュール管理に不備があったり、決裁書類の内容を把握できておらず、慣れない決裁資料の説明が十分にできなかつたり、ミスが目立っていました。

原告は、適応障害により病気休暇を取得し、休職した後、クリーンセンターにおける現業職として復職しました。

#### 2 裁判所の判断

##### (1) 原告の手帳の信用性について

本件各手帳の記載が、本件各パワハラ行為があったとされる頃に、日記のように日々記録されていたものであることを裏付ける客観的な証拠はない。原告は、発言当日に自席に戻ってきて、覚えている範囲で記入したなどと供述するが、周囲の他の職員の目に触れるような状況で、副村長や総務課長を強く非難するような内容について、比較的詳細な記載を行うこと自体、不自然さが否めない。加えて、原告自身が認めるように、ライフライン担当課長就任後は、手帳によって予定を管理していなかった以上、各発言があったとされる日の欄に、各発言の具体的内容が記載されていると必ずしもいえない。原告も、一部について実際の発言日ではなく、関連する日の欄にまとめて記載したことを認めている。さらに、その内容についても、被告Bとの関係性が比較的良好であったとかがわかる時期に、被告Bに対する明確な敵意を示した記載がされていたり、通常想定されるス

スケジュールや必要な諸手続等との関係で、被告 B の発言内容として明らかに不合理なものも見受けられ、本件各手帳の信用性は全体として低い（例えば、BC によるライフライン担当課長就任祝いが予定されている日に、被告 B から「信頼関係あらへんからジロジロ見られるんや」などと、以前から信頼が損なわれていたかのように罵倒されたというのであり、被告 B の豹変振りに衝撃を受け疑問を抱いてしかるべきである。しかし、被告 B の発言を「レベル低」などの被告 B への批判とともに書き留めるだけで、就任祝いの会で被告 B に発言の真意を確認することもしなかったというのである。）。

## (2) パワハラ該当性の判断について

### 【裁判所の認定事実】

裁判所はパワハラに関する事実としては以下の事実を認定しました（ほかにもあり）。

原告は、ライフライン担当課長として、週 2、3 回程度、直属の上司である被告 B の下に決裁書類を持参したが、その際の原告の滞在時間は、5 分ないし 10 分程度であり、副村長室内において、被告 B が原告に対し、仕事内容についての指導や注意のほか、大きな声で「しっかりせいよ」、「なめていたらあかんで」など、乱暴とも受け取れるような言葉を用いて怒鳴りつけることがたびたびあった。被告 B は、普段から比較の声が大きく、指導の際には言葉尻がきつくなることもあった。B による叱責はほかの課長に向けられることもあり、職員にも声が聞こえていた。

### 【検討・判断】

課長就任当初の原告は、スケジュール管理に不備があったり、決裁書類の内容を把握できておらず、決裁資料の説明が十分できなかつたりして、被告 B や村長の決裁がなかなか通らない状況にあり、被告 B は、原告が同じようなミスを繰り返したり、本来課長が行うべき役割を果たしていないことを指摘し、厳しい口調かつ大声で叱責することがあったと認められるものの、これらの指示、指導はその内容としては業務上の必要性がいずれも肯定できるものである。これに加え、副村長室での決裁に要した時間は 5 分から 10 分程度であり、従前の原告と被告 B との関係性に照らしても、被告 B が、業務の適正な範囲を超えて、原告にあえて精神的苦痛を加える意図に基づき、人格を否定するような発言を行ったということはできない。

## 3 まとめ

本件のようにパワハラの被害者側から手帳やメモが証拠として提出された場合、その信用性を否定するのは簡単なことではありません。発言当日に記載したとの主張がされた場合も、一見して明らかに後から記載したものと分かれば別ですが、そうでなければ本件のように被害者自ら後で記載したと主張する等の事情がなければ、否定するのは難しいです。手帳等の信用性を否定するのに有効なのは、他の事実と矛盾する記載がないかを確認することです。本件でもその点が指摘されていますが、手帳等の信用性に疑いがある場合には、ほかの事実と整合しているか、矛盾がないか、よく確認する必要があると思います。

パワハラの判断について、パワハラ指針では、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動かどうかを、当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等を総合考慮することが適当とされています。本件でも、このような事情を総合的に考慮して、違法ではないと判断されているといえます。