

裁判例と その解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第28回

F社事件

平成29年5月17日 長野地裁松本支部判決

労働経済判例速報2318号26頁

会社の代表取締役から
従業員へのパワーハラスメント

事案及び争点

1 事案の概要

本件は、医療機器販売業を営む被告Y1社の元従業員であるX1～4の4名が、①在職中にY1社の代表取締役Y2からパワーハラスメント(以下「パワハラ」と記す)を受けたことを理由として、Y1については会社法350条に基づき、Y2については民法709条に基づき慰謝料の支払を請求した事案である。

上記請求の他、X1らは②賞与を根拠なく減額されたとして減額分の支払い請求、③会社都合退職の場合の算定式による退職金支払いを求め、自己都合退職の場合の算定式によって既に支払われた退職金との差額分の支払いを請求、④退職以前に、違法な降格処分を受けたとして、当該降格処分によって減額された結果受け取るのできなかった賃金相当額の支払を請求した事案でもある。なお、X3及びX4に対する判断は誌面の関係から割愛する。

2 時系列(主な事実内容)

Y2のX1らへの言動について、裁判所が認定した事実は以下のとおりである。

・平成25年4月1日

Y1社において、20年以上代表取締役を務めていた訴外Aが退任し、同日より、Y2がY1社の代表取締役に就任した。

朝礼において、「係長もいますね、女性の方もいらっしゃいます。そういう方も含めてですね。これは私がしている人事ではありませんから、私ができないと思ったら降格してもらいます」と述べた。Y1社において同発言当時、係長職にあるのはX1とX2のみであった。

・同月8日

X1に対し、「人間、歳をとると性格も考え方も変わらない」と述べた。

・同月15日

朝礼において、「自分の改革に抵抗する抵抗勢力は異動願いを出せ。50代はもう性格も考え方も変わらないから」と述べた。

・同月19日

朝礼において、「社員の入替えは必要だ。新陳代謝が良くなり活性化する。50代は転勤願いを出せ」と述べた。

・5月18日

X1に対し、「事務員は営業会議の日に残業みたいな仕事をしていないで、勉強会をしな。おばさん達の井戸端会議じゃないんだから、議事録を作れ」と述べた。

・同月20日

X1に対し、「自身の夫と比べて自身の給与が高いと思わないのか」と述べた。

・7月12日

賞与におけるマイナス考課の理由を説明する際、X2に対し、「辞めてもいいぞ」と、X1に対し、職務態度が不十分と指摘し、「直してもらわなくてもいいけどな。うん。やらせなきゃいいんだから。こんな仕事。だったら、倉庫に行ってもらおうとかよ」と述べ、さらに、X1らは給料が高すぎるとも述べた。

・同月16日

X1、X2が、Y1社に対し、一身上の都合により退職する旨

裁判所の判断

1 被告Y2のパワーハラスメント(①)について

(1)原告X2について

ア 被告Y2の原告X2に対する下記の発言はいずれも不法行為に当たる。

(ア) 平成25年4月1日の「係長もいますね。女性の方もいらっしゃいます。そういう方も含めてですね。これは私がしている人事ではありませんから、私ができないと思ったら降格してもらいます」との発言は、原告X1と原告X2を降格候補者として挙げており、根拠もなく同原告らの能力を低くみるものである。

(イ) 同月8日の「人間、歳をとると性格も考え方も変わらない」との発言は、年齢のみによって原告X2の能力を低くみるものである。

(ウ) 同月15日の「自分の改革に抵抗する抵抗勢力は異動願いを出せ。50代はもう性格も考え方も変わらないから」との発言は、原告X2を含む50代の者を代表者に刃向かう者としており、年齢のみによって原告X2らの勤務態度を低くみるものである。同月19日の「社員の入替えは必要だ。新陳代謝が良くなり活性化する。50代は転勤願いを出せ」との発言も、原告X2を含む50代の者を被告会社の役に立たないとしており、年齢のみによって原告X2らの能力を低くみるものである。

イ 被告Y2は、同年7月12日、原告X2に対して、平成25年夏季賞与のマイナス考課について説明した際に「辞めてもいいぞ」と述べているところ、後記3(※本稿においては省略)で認定す

の退職願を提出した。

同日、退職届提出済みのX2に対し、Y2より、交際費に関する不適切な経理処理を理由とした降格処分が言い渡され、降格処分後の給与等に基づき退職金の算定がなされた。

3 主な争点

本件の主な争点は、①について、パワハラに当たる言動の存否である。②～④については誌面の関係から、本稿では詳細を割愛する。



るとおり上記マイナス考課は理由のないものであって、理由のなく賞与を減額した上で「辞めてもいいぞ」と述べているのであるから、上記マイナス考課は原告X2を退職させる目的でされたものと認められる。

また、本件降格処分も後記5(※本稿においては省略)で認定するとおり理由のないものである上、被告Y2は、本件降格処分を行うに当たって、処分の軽重を決定する重要な要素である原告X2の経理処理によって被告会社に生じた損害の多寡の確認をしていないし、懲戒処分の基準を定めた賞罰規程の内容の確認もしていないのであって、このような結論ありきの姿勢は、本件降格処分が原告X2を退職させる目的であったことを推認させるものといえる。

ウ 上記イのとおり、被告Y2が原告X2を退職させる目的で理由のない賞与減額と懲戒処分を立て続けに行ったことは悪質である。また、上記アのとおり、被告Y2が原告X2を侮辱する発言を繰り返していることも軽視できない。

他方、不法行為の期間が長いとはいえない上に、平成25年5月と6月は目立ったものはなく、継続的な不法行為があったとはいえないという事情も存在する。

これらを総合すると、原告X2に対する慰謝料としては100万円、弁護士費用としては10万円を相当額と認める。

(2)原告X1について

ア 被告Y2の原告X2に対する下記の発言はいずれも不法行為に当たる。

- (ア) 平成25年4月1日の発言については、上記(1)ア(ア)と同じである。
- (イ) 同月15日及び19日の発言については、上記(1)ア(ウ)と同じである。
- (ウ) 同年5月18日の「事務員は営業会議の日に残業みたいな仕事をしていないで勉強会をしな。おばさん達の井戸端会議じゃないから、議事録を作れ」との発言は、事務を担当する者が仕事をしていないと根拠もなく決めつけるものである。
- (エ) 同月20日の自身の夫と比べても自身の給与が高いと思わないかとの発言は、原告X1が給与に見合った仕事をしていないと根拠もなく決めつけるものである。

- (オ) 同年7月12日の「倉庫に行ってもらおう」との発言は、仕事内容を変更して嫌がらせをする趣旨のものである。
- イ 上記アのとおり、被告Y2が原告X1を侮辱する発言を繰り返しているが、不法行為期間が長いとまではいえないという事情も存在する。
- これらを総合考慮すると、原告X1に対する慰謝料としては20万円、弁護士費用としては2万円を相当額と認める。

2 ②～④について

②～④についての判断も誌面の関係から、本稿では詳細を割愛する。

[解説] 企業人事の実務上の対応への参考 Explanation

1 人事担当者の心構え

(1) 法律構成について

まず、本判決では、これまでの裁判例で見受けられた従業員から従業員へのパワハラではなく、代表取締役から従業員へのパワハラであるという特徴がある。

従業員から従業員へのパワハラにおいては、被害を受けた者から当該パワハラを行った者への損害賠償請求(民法709条)、及び、会社に対する使用者責任を問う損害賠償請求(民法715条)という法律構成が取られるのが一般的であった。

ところが、本件においてパワハラを行ったY2は、Y1社の代表取締役であるので、Y2のパワハラについての会社への責任追及の法律構成は、会社法350条(代表者の行為についての損害賠償責任)に基づく損害賠償請求となっているという点に注意する必要がある。

(2) 本判決を踏まえた使用者の対応の留意点

ア 侮辱する言動について

本件において、発言一つ一つをみれば、必ずしもパワハラとはいえないのではないかと思われる発言もあるが、裁判所の判断としては、当該発言に至った経緯や背景事情を加味して

総合的に判断した結果として、上記発言をパワハラとして事実認定している。

イ 賞与減額と懲戒処分について

本判決は、X2に対する慰謝料100万円を認めた理由として、侮辱する言動の他に「被告Y2が原告X2を退職させる目的で理由のない賞与減額と懲戒処分を立て続けに行ったことは悪質である。」と述べ、Y2がX2を退職させる目的で理由のない賞与減額と懲戒処分を立て続けに行ったことを問題視している。

かかる判断は、Y2のX2に対する賞与減額の目的について、X2へのマイナス考課に理由があるか検討した上で、マイナス考課に理由がないことを認定した結果、Y2がX2に対し理由のないマイナス考課に基づいて賞与を減額した上で「辞めてもいいぞ」と発言した行為について、X2を退職させる目的でされたものであるとの判断から導かれている。

また、Y2のX2に対する懲戒処分の目的についても、「本件降格処分を行うに当たって、処分の軽重を決定する重要な要素である原告X2の経理処理によって被告会社に生じた損害の多寡の確認をしていない」「懲戒処分の基準を定めた賞罰規程の内容の確認もしていない」ともあって、このような結論ありきの姿勢は、本件降格処分が原告X2を退職させる目的でされたものであるとの判断から導かれている。

したがって、裁判所は、賞与減額と懲戒処分の前に適切な準

備・判断があったか否か等の事情を総合的に判断した上で、賞与減額と懲戒処分の目的が退職させる目的であると判断し、当該人事対応の悪質性を認定している。

ウ 考えられる使用者の対応

では、使用者としては、本判決を踏まえどのような対応が考えられるか。

Y2は、Y1社において「改革」を行おうとしていたようであるが、仮に、代表取締役であるY2が経営上の必要性から、社内の活性化、生産性の向上、賃金の調整の必要性等を感じ、経営改善のための行動として、本件で問題となった行動に至ったとする。そうであるならば、本件では、経営改善の実現に向けたアプローチ・方法が間違っていたといえる。

仮に、Y2がX2の賞与減額の必要性や懲戒処分の必要性を感じるところがあったのであれば、その必要性の有無を客観的に判断するために、X2の勤務実態・実績等に関する客観的な資料を揃え、就業規則等で定められた手続に則って本人に事情聴取・弁解の機会を与えるべきであった。これらの手続を踏むことなく、Y2の主観的な判断で、賞与減額や懲戒処分をしたのでは、労働者の労働実績等の適正評価や企業秩序維持を目的としていたとは認められず、合理性を欠くものとして不適法と判断される結果となる。

会社の代表であるY2としては、本件のようにパワハラ言動によるのではなく、会社が優先的に取り組むべき業務を洗い出し、従業員がこれを十分に行っていないようであれば、改善を促し、新たにに取り組むべき業務があるのであれば、これを行うための具体的な体制を構築する等、旗頭として立ち回る役割が求められる。このような取組を行うことなく、本件のように年齢のみを理由として従業員の人格を攻撃するような対応をしているようでは、社内の活性化、生産性の向上につながらないことは明白である。

業務の改善を促すのであれば、感情的な言葉を従業員に浴びせるのではなく、どの行為がどのように問題があり、どのように改善していく必要があるといった具体的な内容を指導していくことが必要であり、何度も指導を繰り返しても改善しないようであれば、いよいよ他の手段を考えざるを得なくなるといった対応になるのである。

このように適正な手続を踏んだ対応をせず、パワハラを行った場合には、訴えを提起され、判決が下れば、社内外を問わず、パワハラを行っていた企業と認識され、取引先や社内の人間か

ら白眼視され、企業の永続的な発展を脅かすこととなる。このようなレピュテーションリスクの観点からも、パワハラは絶対にやってはいけない禁じ手である。

使用者としては、会社の代表、経営のトップがパワハラをしないことは勿論のこと、現場担当者の言動がパワハラとはならないように社内教育・研修の徹底を心掛けるとともに、万が一、パワハラ問題が発生してしまった場合には、迅速に真摯な対応をとることが重要である。

2 最後に

具体的にはパワハラを防止・解決していくためには、どのような対応をすべきか悩まれている担当者も多いと思うが、「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」[※]や「職場のパワーハラスメント対策取組好事例集」[※]など専門機関が提供している資料を参考に、パワハラを防止・解決に取り組まれてはいかがでしょうか。

※上記資料は下記サイト(厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」)からダウンロードいただけます。

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>



弁護士
高木 健至
(たかぎ けんじ)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

東京都出身。早稲田大学卒業。北海道大学大学院法学研究科修了(法務博士)。
労働法制特別委員会幹事、弁護士業務妨害対策特別委員会委員(共に東京弁護士会)。
人事労務案件を中心に、企業法務、IT法務等多く取扱い、労務関係をテーマに講演を行う。
著書:「実務Q&Aシリーズ 懲戒処分・解雇」、「実務Q&Aシリーズ 募集・採用・内定・入社・使用期間」(労務行政研究所編、共著)等、論文:「ビジネス法務」等に多数掲載。