

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32回

F社事件

平成29年10月18日 東京高裁判決
最高裁第3小法廷平30・7・15決定にて
上記高裁判決が確定

労働判例1179号47頁

直接的なパワハラを前提に
間接的なパワハラを認定

事案及び争点

1 裁判の概要

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(当時58歳～48歳の女性従業員(なお、Y1社における女性従業員はX1～4のみである))の4名が、在職中に、①Y1社代表取締役Y2から退職を強要されるパワーハラスメントを受けたと主張し、Y1社に対しては代表者の行為についての損害賠償責任(会社法350条)に基づき、Y2に対しては不法行為(民法709条)に基づき慰謝料の支払請求をした事案である。

本件裁判において、上記請求①の他、②賞与減額分の支払い請求、③会社都合退職の場合と自己都合退職の場合の算定式の差額分の退職金の支払い請求、④違法な降格処分によって減額された賃金相当額の支払請求についても審理、判断されているが、②～④については誌面の関係から割愛することとする。

2 事案の概要

Y2は、平成25年4月、Y1社の代表者に就任し、朝礼で「(現在の人事について)私がした人事ではないので、できないと思ったら降格してもらう」等の発言をした。

その後、Y2は「X2係長の懲戒について」と題する書面を作成し、X2にこれを同年7月3日に交付し、同月9日、X2を呼び出し、X2の不適切な経理処理を指摘し、「前任者が変な人だから、それでしていたのだろう。しかし、それはよいことではない。では、泥棒をしないとされたら、泥棒をするのか。……前任者が言ったことであれば何でもするのか。子どもの使いじゃない。……前任者が怖いとしても殺されるのか。……言われてもやっていけないことと、やっていいことがある。会社のために泥棒をしてこいと言われたら、泥棒をするのか。……やぐざみみたいな会社だ。言われたことをやらなかったら埋められてしまう、山に連れて行かれて殺されてしまう。全員が一斉にいない人のせいにして、自分たちの責任が逃れられると思っている。自分たちの責任がなく、いない人の罪にして、絶対におかしい。」などと一方的に長時間にわたって話し続けた。

同月12日、Y2は、X1に対し、平成25年度夏季賞与について説明をした際に、「女性は、自分たちの守るべきことがあるから、必ず新しいことをやろうとすると反発する。……代表者が殺してこいと指示をしたら、殺すのか。……X2の責任もあるが、X1にも責任がある。会社としては刑事事件にできる材料があり、訴えることもできるし、その権利を放棄していない。このまましていれば、裁判所に行きましようかという話になるし、必ずX2

も同罪で引っ張られる。……X2には何回も話しているが、人間57、58になれば、自分の考えなんて変わらない、男も女も。……その高い給料に見合わない。X1とX2の給料を人事に尋ねると、こんなに貰っている人はいないという。……今だって、なんでこんな給料を出さないといけないのか、という話だ。例えば頭の少し柔らかい人だったらすぐに仕事ができるようになる、X1より頭が柔らかいから。」などと発言した。

Y2はX2に対し、同年7月16日、同日付け懲戒処分通知書を交付し、降格処分を行った。その際、X2から既に退職願を提出したとの説明を受けたY2は、X2に対し「何回も言うけれど、悪いことをしていないという感覚が分からない。ある程度年齢がいけば、自分のやっていることが正しいとか、自分の性格を変え

るとか、それは無理かもしれないが、自分だって分かってやっているはずである。」と述べた。

X1～X3は話し合い、退職願を提出した。X4はX2から退職する旨を伝えられ、1人だけ勤務を継続するのは困難と思い、翌日に退職願を提出した。

3 結論

原審判決においては、Y2の言動が不法行為に当たるとして、慰謝料としてX1に20万円、X2に100万円、X3・X4に各5万円の支払を認容したが、本判決においては、X2の慰謝料の金額に変動は無かったものの、X1に70万円、X3・X4に各40万円を認容するに至った。

裁判所の判断

Judgement

1 X2についての判断

裁判所は、まず、Y2は、前代表者の交際費支出に不正行為があつて、これに加担したX2の解雇が可能であると認識し、このような認識のもとX2の賞与を減額し、降格処分を科していると認定した。

続いて、このような認識を前提として、Y2がX2に対して、「前代表者の指示には従うが、Y2の指示には従わない、泥棒をしろといわれたらそのとおりにするのか、ヤクザみたいな会社だ、いない人の罪にしておかしい、子供の世界だ」などと一方的に長時間にわたって批判・非難を続け、X2の弁明に対応しなかったと認定した。

その上で、X2に懲戒事由がなく降格処分は無効であること、賞与減額に理由がないこと、これらの判断を下すにつきやむを得ないといえる事情も見当たらないことを認定した。

これらの事実をもとに、Y2は、Y1社の代表取締役に就任以来、X2に対し、正当な理由なく批判・非難を続け、理由なく賞与を減額し、無効な降格処分を行うなどし、その結果、X2はY1社に長年勤務し50歳代後半であり定年まで勤務するつもりでいたのに、勤務継続を断念して退職するに至ったとの認定を行い、Y2の一連の行為はX2に退職を強要するものにほかならないのであって、違法な行為に当たると判断した。

2 X1についての判断

裁判所は、まず、X1について、平成25年4月以降のY2のX2に対する前記言動が当然にX1にも伝わっていたことを認定し、X2について正当な理由がないにもかかわらず懲戒処分を受けるのが確実であることとX1が認識していたと認定した。

加えて、X1が同年7月の賞与について正当な理由なく減額されたことを示したうえで、Y2が、X1に対し、当該賞与について説明をした際に、「X2の責任もあるが、X1にも責任がある。会社としては刑事事件にできる材料があり、訴えることもできるし、その権利を放棄していない。このまましていれば、裁判所に行きましようかという話になるし、必ずX2も同罪で引っ張られる。」「X1の給与が高額に過ぎる。50歳代の社員は会社にとって有用でない。」と述べたことをもって、今後の会社の経営にとってX1が不要である旨を伝えたことに他ならないと評価を下している。

その結果として、X1は、Y1社に「長年勤務して50歳代後半であり、定年まで勤務するつもりでいたのに、X2らと相談して、勤務の継続を断念して同年7月16日に退職願を出し退職するに至ったのである。」と認定した。

これらの事実をもとに、Y2のX1に対する一連の行為はX1に退職を強要するものであって、違法な行為に当たると判断した。

3 X3とX4についての判断

裁判所は、まず、X3とX4は、X2やX1と同じ職場で働いており、Y2のX2やX1に対する前記言動を見聞きしていることを前提に、今後自分たちも同じような対応があると受け止めるのは当然であるとの評価を下している。

その結果として、X3とX4は、いずれ自分たちも同じような対応を受け、退職を強いられるであろうと考え、X3は同年7月16日に、X4はその翌日にそれぞれ退職願を提出し退職するに至ったと判断をした。

これらの事実をもとに、Y2のX2およびX1に対する一連の退職強要行為は、X3およびX4にも間接的に退職を強いるものであるから、X3およびX4との関係においても違法な行為に当たると判断している。

4 小括

裁判所は、本判決において以上のような判断を下した上で、Y2のX1・X2に対する言動が、退職を強要するものであって違法行為に当たり、また、Y2の当該言動を見聞きし、今後自分たちも同じような対応があると受け止めてX3・X4は退職を余儀なくされたと判断し、X1・X2に対する言動がX3・X4との関係において間接的に退職を強いるものであって違法行為に当たるとの判断を下したのである。



[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) 本件の特徴

これまでの裁判例においては、パワーハラスメント(以下「パワハラ」と記す。)の加害者から被害者への直接的な言動をもとにパワハラを認定している。

本件において、X1とX2については、パワハラ加害者であるY2から直接パワハラ言動を受けているので、これまでの裁判例と同様の構造であるが、X3・X4のように、パワハラ加害者から直接パワハラ言動を受けていない者についても、間接的に退職強要(パワハラ)を受けたこと認定して、損害賠償請求を認めたという点で特徴的な事案である。

(2) 間接的パワハラの認定構造

本判決においては、まず、パワハラの直接的被害者についてパワハラ事実の認定が行われている。

その上で、当該パワハラの直接的被害者のパワハラを受けている内容を間接的被害者が認識し、当該パワハラ言動の内容が間接的被害者の属性等(本件における比較的高年齢者の女性従業員という点等)に妥当する内容である場合には、間接的被害者に対するパワハラにも該当し得ると判断している。

したがって、特定の個人に対するパワハラ言動であっても、その内容が他の従業員にも妥当する内容であり、かつ、内容が妥当す

る他の従業員の見聞きするところになれば、当該他の従業員についてもパワハラの被害者となり得ることになる。

また、本件においては、当該パワハラ言動を直接見聞きしておらず、直接的被害者から伝聞を受けた者について、間接的パワハラを認定していることから、加害者からの言動を直接見聞きすることは要求されないと考えられる。

もっとも、本件においては、間接的被害者(X3・X4)について、ただ単にパワハラ言動に含まれる属性に含まれるという事実のみならず、今後直接的被害対象となる具体的可能性を有している、もしくは、少なくともその認識があるという点を認定した上で、間接的パワハラ被害を認定している。したがって、間接的被害を認定する場合には、今後直接的被害対象となる具体的可能性、もしくは、少なくともその認識があるという点についての検討を要するとも考えられるので、この点については留意が必要であると考えられる。

ただし、本判決は一般的・抽象的規範を示しておらず、事例判決と評価できることから、その射程については、今後議論を要するところである。

(3) 本判決を踏まえた使用者の対応の留意点

人事担当者としては、パワハラ被害が発生した際に、まずは、直接的にパワハラ言動を受けた被害者への事実確認を行う点については、これまでどおりの対応が求められる。

ただし、本件事例のように、加害者から直接パワハラ言動を受け

ていないものであっても、間接的な被害者となり得るという点を認識して対応を行う必要がある。

そこで、直接的パワハラ被害内容の調査を行うのみならず、当該パワハラ被害者に呼応して被害を申告する者が登場した場合には、この者についても慎重にパワハラ被害の調査が必要となってくる。

この間接的被害の申告者については、直接的パワハラ言動の内容が当該被害申告者の属性に該当するものかについて検討を行い、該当するということであれば、当該パワハラ言動の存在を当該間接的被害の申告者が認識するに至っているかを確認することが肝要である。

その上で、当該間接的被害の申告者が、今後、当該パワハラ言動の直接的被害対象となる具体的可能性、もしくは、少なくともその認識があるかについても検討することが望ましいと考えられる。

(4) 被害調査に際しての留意点

本判決において、認定されている加害者の言動は、非常に具体的である。

このような具体的な認定が可能となっている背景としては、本件被害者であるX2らが、在職中、労働基準監督署に相談に赴いた際に、パワハラについては、証明が難しく、録音や記録をしておくことが大切だとのアドバイスを受け、X2らがこのアドバイスにしたがってY2との際を録音していたことによって、当該録音をもとに、Y2のパワハラ言動の存在、その具体的内容を認定するに至っているという事情がある。

本件は、パワハラの被害者からの損害賠償請求事例であるが、企業内における被害事実の調査においても同様の理が妥当する。すなわち、パワハラ言動の存在、その具体的内容を認定するための最有力証拠となるのは、録音・録画データである。

録音・録画データがあれば、当事者(場合によっては、目撃者)の記憶に頼ることなく客観的な証拠として疑義を差し挟むことなく客観的に事実を認定することができる。

企業内においてパワハラ加害者に対し懲戒処分を行う場合にも、パワハラ言動の存在、その具体的内容を特定する必要がある。その際に、録音・録画データがあれば有無を言わせぬ証拠となる。

万が一、懲戒処分の有効性を争われた場合であっても、録音・録画データがあれば、裁判においても、本件のようにパワハラ言動の存在、その具体的内容をほぼ間違いなく認定してもらえることになる。

このように録音・録画データは、非常に重要な証拠となることから、人事担当者としても、必要に応じて録音・録画データを活用できるような体制づくりを進めていくとよい。

2 最後に

パワハラの防止に向けた体制構築・発生後の解決に向けた体制構築については、他稿にて詳しく述べられているところなので誌面の関係上本稿にて改めて言及することは控える。

自分としては“正しいこと”をしているという認識であっても、他者を尊重せず、自己の正義や感情を押しつけ、その結果、他者を傷つける言動を行ってしまうとパワハラとなってしまうことになる。仕事に対する熱意は非常に重要であるが、同時に、冷静な判断、客観的視点も非常に重要となる。ワークライフバランスなどの観点から働き方改革が叫ばれる昨今であるが、パワハラ対策の分野においてもアクセルとブレーキのバランスが良い労働環境の整備が求められているといえるだろう。

※一審判決については本誌第31号18～21ページに掲載。



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。
中小企業法律支援センター委員、労働法制特別委員会元幹事、弁護士業務妨害対策特別委員会委員(共に東京弁護士会)。
人事労務を中心に、企業法務全般を取扱い、公的機関・顧問先にて多数講演を行う。
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)、「労災民事賠償マニュアル」(ぎょうせい、共著)等、論文:「ビジネス法務」等に多数掲載。