

# 企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



## 第5回 ハラスメントに関連する主な裁判例の動向（後編） ～判断に一定の影響を与えると考えられる考慮要素～

### はじめに

第4回では、ハラスメントに関連する主な裁判例の動向（裁判例から学ぶ）について解説いたしました。

今回は、判断に一定の影響を与えると考えられる3つの考慮要素について、解説します。

### 1. 「言動の内容・態様」が 考慮要素となった裁判例

行為者が被行為者に対し、「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」などと記載された電子メールを被行為者とその職場の同僚に送信した事案では、メールにおける表現や内容、送信範囲に着目が見られ判断がなされています。

パワハラ事案における言動の内容や態様については、多くの事案で考慮要素となっています。どのように考慮がなされているかは、事案により様々ではあるものの、言葉使い、表現内容、口調、場所、頻度、言動がなされた際の周囲の状況など、まさに当該言動の内容やその態様が問われるところです。

事案によっては、言動の内容・態様のみならず、継続性や時期、あるいはその言動がなされた時間帯に着目するものもみられます。言動の執拗さ、言動のタイミング、言動が繰り返された期間、言動のあった時間帯などに着目されています。

### 2. 「被行為者の属性・心身の状況」が 考慮要素となった裁判例

被行為者が新人である事案では、被行為者が「大学を卒業したばかりの新入社員であり、それまでアルバイト以外に就労経験がなく営業所における勤務を開始したばかりであったのだから、上司からの叱責を受け流したり、これに柔軟に対処する術を身につけていないとしても無理からぬところである」と判断がなされています。

このように、被行為者の属性や心身の状況についても、多くの事案で考慮がなされています。疾病への罹患などに着目するものが少なく

ないです。

また、新人であることに着目するものも比較的多くみられるところです。

### 3. 「被行為者の問題行動の有無とその内容・程度」が考慮要素となった裁判例

病院の事務職員（新入職員）であった被行為者において、健康診断問診票の入力ミスなどといった問題行動を背景として叱責などの言動がなされたという事案で、被行為者の「事務処理上のミスや事務の不手際は正確性を要請される医療機関においては見過ごせないもの」であり、これに対する「都度の注意・指導は、必要かつ確なもの」であり、単純ミスを繰り返す被行為者に対し、「時には厳しい指摘・指導は生命・健康を預かる医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり違法ということとはできない」と判断されています。

パワハラ事案の中には、被行為者における何らかの問題行動（何らかの不正行為や仕事上のミスなど）が契機となって、行為者による言動を生じさせた事案も多くみられます。

その問題行動としては、同僚を中傷する発言、設備や機械を損傷させる事故を含むミス、架空出来高の計上等の不正経理、事務処理上のミスや事務の不手際、など複数の不適正行為や禁止された行為などが多いです。

### おわりに

このように事例を見ていくと、パワハラ認定においては、現実起こった事件について、裁判所が事実関係を丁寧に調べ判断を下したもので、様々な考慮要素が影響していることがわかります。

これを言ったらパワハラだ、と線引きすることに捉われず、事例からの学びを積み上げて、職場全体でパワハラに関して高い感度を維持していただきたいものです。

今回は企業が取り組むべきハラスメント防止対策について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>