

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

113

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



裁判例に触れるとき、 考えていること

1、これまで下級審（地裁、高裁）を中心に、人事労務実務に参考としてもいいではないか、と思われる裁判例を題材に、検討しコメントを加えてきた。こうした裁判例について一言することにした。

2、人事労務分野関連では、他の分野に比べて次のような特徴があるように思われる。すなわち、法制度の改正が頻繁に行われる（例 育児介護制度）、それほど意識されてこなかった問題が時代の推移とともに大きな社会問題となること（例 パワー・ハラスメント）、社会的要請

として組織で対応が迫られる場面がおこる（例 女性活躍推進、均等均衡問題）、裁判例が極めて多く、実務上その検討なくして問題解決が困難な場合があることなどである。数多ある裁判例において、実務上、示唆に富む指摘に遭遇することも多い。

3、例として、Y社事件（東京地裁平28年11月16日判決）をあげよう。上司が複数の部下に、相手の人格や尊厳を傷つけたところ、ハラスメント行為により会社から嚴重注意を受け、顛末（てんまつ）書まで提出したにもかかわらず、その



わずか1年余り後に再度ハラスメント行為に及び、短期間に複数の部下に対するハラスメント行為に及んだ態様は悪質で、また、行為の結果、ある部下に異動を生じさせ、ある部下にいたっては適応障害に罹患（りかん）し傷病休暇を余儀なくされるなど、その結果は重大である、ことを指摘する。また、次のようにいう。

2度目のハラスメント行為に及んだ後も、自身の言動の問題性を理解することなく、あくまで部下への指導として正当なものであったとの態度を一貫して変えず、全く反省する態度が見られない。1回目のハラスメント行為後の嚴重注意について「緩い会話」であつ

たと評しており、この点にも自身の言動の問題性について軽視する姿勢が顕著に現れている。また自身の部下に対する指導方法は正当なものであり間違っていないという強固な信念がうかがわれ、部下に対する指導方法が改善される見込みは乏しいと判断せざるを得ない。結果、「部下を預かる上司としての適性を欠くというべきである」として、解雇を有効とした

つまり、それなりのプロセスを経たものの、当の本人が気づかない、反省しない、問題性の軽視、「強固な信念」などと強い言葉を投げかけている。裁判所は、解雇有効にしたものの、部下に対する適正な指導は上司の役割であることを明らかにしつつ、上司としての適性を考えてほしい、このような者を上司につかせるのは会社の人事配置として適材適所と言い切れるか、会社にもっともつとできることがあったのではないかと暗にいつている、とするのは読み過ぎだろうか。

4、この組織において、さいごに。このコーナーでこれまでに述べたことが読者の皆さまにどれほどお役に立ったのか心もとない限りである。扱ってきたものを含め裁判例について、更なる検討を加え、よりよい人事労務の実務の参考としていただくことを切に期待したい。

（西脇法律事務所 所長・元愛知労働局紛争調整委員）
（本執筆者の寄稿は今回で最後です）
イラスト・源安孝