

パワハラ 同僚にも間接被害を認定

いつもお世話になっております。

医療機器メーカー「フクダ電子」の子会社で働いていた50～60代の女性4人が、代表取締役の男性からパワハラを受けて退職を強いられたとして損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が10月18日東京高裁であり、会社と代表取締役に約360万円の支払いを命じた一審判決を増額変更し、賠償額660万円の支払いが命じられました。

原告4人は事務職で、東京高裁はうち1人について不当な降格や賞与の減額があり、また、長時間の呼び出しなど正当な理由なしに非難や批判を受けたとしてパワハラによる退職強要があったと認定、別の一人についても不当な賞与の減額やパワハラに該当する発言を受けたと判断しました。

残る2人については、直接的な被害を受けたわけではないが、近しい同僚2人の被害を見ていることから、「今後自分たちも同じような対応があると受け止めることは当然である」として、間接的ではあるが退職強要があったと認めました。

これらより、自己都合退職から会社都合退職に扱いが変わるなどして、結果賠償額が増えました。

実際にパワハラや退職強要にあった人だけでなく、同じ現場で働く同僚にも、間接的に退職強要が認められたことの意味は大きいと思われます。



メールマガジン配信希望の方は下記のメールアドレスまでご連絡くださいませ。

