

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56回

令和5年1月30日東京地裁判決
労働経済判例速報2524号28頁

上司から部下に対する叱責のメールが、パワハラ部下に対する叱責の有効と判断された事例が

事案の概要

1 本件は、化粧品の開発、製造、販売等を営む株式会社である被告（以下「Y社」という。）との間で雇用契約を締結し、アジア市場部の部長であった原告（以下「X」という。）が、Y社から、他の従業員らに対するパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。具体的には、下記2の各行為）に該当する行為があったとして、令和2年10月12日付で、始末書を提出するよう命じる旨の譴責処分（以下「本件処分」という。）を受け、その後、同年11月1日付で、Y社の社長室に配転する旨の命令（以下「本件配転命令」という。）を受けたことから、本件処分は理由を欠くものとして無効であり、本件配転命令も無効である旨主張して、Y社に対し、①本件処分の無効確認、②XがY社の社長室で勤務する雇用契約上の義務がないことの確認及び③XをY社の海外事業部に配転することを求めた事案である。

なお、以下本稿では、Xの請求のうち、①の請求について論ずることとする。



弁護士
本田 敦子
(ほんだ あつこ)
安西法律事務所

Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。
平成7年に判事補任官（京都地方裁判所）後、東京法務局（訟務検事）、浦和（現・さいたま）地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官（福岡家庭裁判所）。同年8月に依願退官。
平成22年4月弁護士登録（第一東京弁護士会）、安西法律事務所入所。

2 本件処分の対象となった行為は以下のとおりである。

(1) 部下Aに対する行為

ア 令和2年3月、Xとその部下であったAを含むY社の従業員の間では、アジア市場における広告代理店の選定に関し、電子メールでのやりとりを行っていたところ、Aが広告代理店Cを選定することを前提に検討を進めたことについて、Xを含めた打合せで決めた内容とは異なるとして、同部を所掌するアジア事業本部長のD（以下「D本部長」という。）及びAを宛先とし、その他の者をCCに入れて、「Aさんの言動にも目に余るものを感じておりますし、また改めて議論の場を持ちたく、どうぞよろしくお願いします。」と記載した電子メールを送信した（以下「本件非違行為①」という。なお、当該メールに対し、Aから当該言葉に深く傷ついたとのメールを受信し、翌日には、XはAに対し謝罪のメールを送信している。）。

イ 令和2年4月1日、Aが、Xの知人であり海外現地におけるソーシャル・ネットワーク・サービスの運営を担当していたNに対して電子メールを送信し販促物の見積作成を依頼したところ、Xは、Aを宛先とし、他の従業員をCCに入れて、「Nは広告代理店ではないですよ?」「こういう発信する前に、事前に相談があるべきかと思いますが、いかがでしょうか。」「（謝罪するAに対し）事前に報告すべきだと言っています。」「これは今日に始まったことではなく、何度もお願いしています。」と記載した電子メールを送信した（以下「本件非違行為②」という。）。

(2) 部下Bに対する行為

ア タイ出張中の行為

平成30年8月に、小売店でY社の商品サンプルを配布するイベントを実施するため、Xが当該業務の主担当であった部下B及びその他1名の従業員と共にタイに出張した際、Bにおいて、店頭販売員に対する手数料の事前支払や店頭への商品サンプルの手配がなされていなかったことから、当該イベント当日の朝、少なくとも30分程度、宿泊

先のホテルのロビーにて、Bを口頭で注意した（以下「本件非違行為③」という。）。

イ LINEメッセージの送信

従前親密な関係にあり、業務上の事柄に限らず、私的な事柄も含めてLINEメッセージ等を通じて連絡を取り合っていたBが、平成30年5月ごろから、Xに対し、挨拶をしない、会議で離れた席に座るなどの疎遠な態度をとるようになったことから、関係改善を企図して、「僕はBさんの仕事もプライベートも全部よりいいものにしたいと思ってきたので、窮屈に感じさせてしまって本当にすみません。」「とにかく、水曜に、経緯を正直に話してください。」などと記載したLINEメッセージを送信した（以下「本件非違行為④」という。）。

また、上記アのタイ出張後、BがXからの指導態様について別の上司であるEと面談し、XもEから経緯を聞かれたことから、同年8月、Bに対し、「（Eさんに）何か聞かれたんですか?」「Bさんを社内的に守ったり、仕事を教えたりするのは、今の組織では私の役割です。他から何か言われたのなら、それも報告してもらおうのが筋だと思います。」などと記載したLINEメッセージを送信した（以下「本件非違行為⑤」という。）。



裁判所の判断

裁判所は、本件処分に係る懲戒事由の有無について、要旨以下のとおり判示した上で、懲戒事由該当性が認められる本件非違行為に対し、譴責処分とすることが社会通念上不当であるとは認められないとして、本件処分を有効と判断した。

1 本件非違行為①のうち、「Aさんの言動にも目に余るものを感じております」との文言は、Xの部下であったAの言動について客観的な事実を指摘することなく、感情的にAを叱責する印象を与えるものであったことは否定し難い上、前記電子メールは、D本部長から、本件についてはAが中心になって前記検討を進めてほしい旨の指示を受けた後に、A以外の者を宛先やCCに入れて送信されたものであって、業務上必要かつ相当な範囲を超えてAを叱責するものであったというべきである。他方、AがXを無視してD本部長と二人で検討を進めたことが、組織の秩序を乱す行為であることを、D本部長に対して発信したものであるとのXの主張に対しては、そのように考えたのだとしても、AやD本部長との間で個別に指導や相談を行うことで足り、A以外の者を宛先やCCに入れて前記電子メールを送信したことが、業務上必要かつ相当であったとはいえない。

したがって、Xが後にAに謝罪したことを考慮しても、本件非違行為①は、Y社の就業規則が定める「他の従業員を業務遂行上の対等な者と認め、職場における健全な秩序及び協力関係を保持する義務」に反して、上司としての地位を利用してAへの嫌がらせを行った行為に当たると認められ、懲戒事由に該当する。

2 本件非違行為②は、A以外の者をCCに入れて送信している点で、いささか不適切であったとはいえるものの、「事前に報告すべきだと言っています。」「これは今日に始まったことではなく、何度もお願ひしています。」などとの文言が、Aを業務上必要かつ不当に叱責するものであったとは断言し難く、本件

処分に係る懲戒事由に該当すると直ちに評価することはできない。

3 本件非違行為③は、タイでのイベントの実施に際してBに不手際があったことを発端とするものであり、その必要性を直ちには否定し難いことに加え、当該注意が継続した時間やXの発言内容等についてはこれらを認めるに足りる客観的証拠が提出されておらず、前記認定事実(前記2(2)ア)を超えて、Xが不相当な発言をしたり不適切な言動をとったりした事実は認められない。したがって、本件非違行為③が、本件処分に係る懲戒事由に該当すると直ちに評価することはできない。

4 本件非違行為④は、もともとBとXが親密な関係にあり、私的な事柄を含めてLINEメッセージ等を通じて連絡を取り合っていたことからすれば、これらのメッセージが直ちにBの私的領域に踏み込むようなもので、本件処分に係る懲戒事由に該当すると評価することはできない。

他方、本件非違行為⑤は、BとEとの面談内容を複数回にわたって聞き出そうとするものであるところ、当該面談内容は、Xの指導態様についてのものであり、Xに開示されるべきものではないことから、Xとの関係ではBの私的領域に含まれる事項であったといえ、本件非違行為⑤は、上司としての地位を利用して、Bの私的領域に踏み込むものとして、本件処分に係る懲戒事由に該当する。



[解説] 企業人事の実務上の対応への参考



1 はじめに

パワハラが問題となる場面としては、加害者とされる者については、(1)当該パワハラ行為が被害者とされる労働者への身体、名誉感情、人格権などを侵害する不法行為に該当するとして、被害者から不法行為(民法709条)に基づく損害賠償請求を受ける場面(この場合、会社も同法715条の使用者責任等に基づき*請求の対象となることが多い。)と、(2)当該パワハラ行為をしたことを理由に、会社から懲戒処分を受ける場面が考えられる。いずれの場面でも、パワハラ行為の有無がまず争点となるが、損害賠償請求の場合は、さらに当該パワハラ行為が違法と評価できるかが検討されることとなる。つまり、問題となる行為が労働施策総合推進法30条の2第1項で定義されるパワハラに該当するかという問題と、当該行為が不法行為として損害賠償義務を生じさせるものであるかという問題は、必ずしも同義ではないことに留意が必要である(東京高判平成25年2月27日労判1072号5頁)。

※損害賠償請求事案では、会社は、使用者責任(民法715条)を問われるほか、被害者とされる労働者からのパワハラ被害の申告後に適切な措置をとらなかったこと等が安全配慮義務(職場環境配慮義務)を怠ったとして、債務不履行責任(同法415条)または不法行為責任(同法709条)を問われることが考えられる。

2 本件非違行為のパワハラ該当性

本判決がパワハラ該当性を認めた本件非違行為①は、メールの宛先やCCに該当者以外を入れて、部下を叱責するメールを送信したというものであるが、同様の行為が問題となった事案としては、上司が部下を叱咤督促する目的で、「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。……会社にとっても損失そのもの

です。」「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか」等と記載した電子メールを、当該部下を含めた同じ職場の従業員十数名に宛てて送信したことについて、目的の正当性はともかく、当該部下の名誉感情をいたずらに毀損するものであり、その表現が許容限度を超え著しく相当性を欠くとして、不法行為該当性を肯定し、慰謝料5万円の支払を命じた事案(A保険会社上司事件・東京高判平成17年4月20日労判914号82頁)などがある。また、本件非違行為⑤は、X自身の指導態様についてBがEに相談した内容を聞き出そうとしたものであるが、同様の行為が問題となった事案としては、パワハラ等で停職2月の処分を受けた地方公共団体の職員が、当該停職期間中に、当該処分に対する審査請求手続きのためとして、当該処分の対象となった行為の被害者等に対し、当該処分時の調査での供述内容を問い詰めるなどしたほか、自身に不利益な供述をしないよう圧力を加えたことについて、かかる行為は審査請求手続きの公正を害するものとして、停職6月の処分を有効とした事案(最判令和4年6月14日・判例地方自治496号34頁)などがある。

3 パワハラを理由に懲戒処分をする際の留意点

本件のように、上司が部下に注意・指導・叱責する過程での行為のパワハラ該当性を判断するにあたっては、上司には、部下を注意指導する業務上の権限があることから、当該行為の目的・被害者とされる労働者の業務遂行上の問題の有無・内容、当該行為の態様・頻度・継続性等の事情を踏まえて行う必要がある(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号・2(5)参照)。この点、長時間の叱責は、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものと評価されがちであるが、本件非違行為③にかかる判示(裁判所の判断・3の下線部分)からも分かるように、当該叱責は、Bの業務上のミスを発端とするもので、一定の指導の必要性はあったといえるので、会社としては、事実調査の際に、叱責の場所や時間だけでなく、具体的な発言内容や態様(怒鳴る等したか)も確認した上で、パワハラ該当性を判断すべきであったといえる。