

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62回

令和8年1月8日 仙台地裁判決
労働判例ジャーナル170号28頁

加害者とならな
ハラスメントと
ラスメントとさ
スメントとされ
メンとされる調
ト調査が名誉
断者の名譽棄
された損に
事例

事案の概要

1 本件は、被告(以下「Y機構」)が開設するC医療センターの救命救急センター(以下「本件センター」)において看護師として稼働していた原告(以下「X」)が、①Xのハラスメント行為の有無を対象とするハラスメント調査(以下「本件調査」)がXの名誉を棄損するものであること、②8階西病棟への配置転換命令が、Xに対し不当な動機ないし目的で業務上必要がないにもかかわらずなされたこと、③Xが労働組合を介して持ち掛けた交渉に全く応じなかったこと、④配置転換命令をする目的で、ハラスメント調査報告書に、Xの発言や指導を意図的に悪印象を与えるように改ざんして記載したことから、Xは適応障害を発症して休職し、その後退職せざるを得なくなったとして、Y機構に対し、債務不履行(安全配慮義務違反)又は不法行為に基づき、逸失利益など合計190万6873円およびこれに対する労働審判手続き申立書が送達された令和6年1月15日から支払済みまで、民法所定の年3分の割合における遅延損害金の支払いを求めた事案である。

なお、本稿の趣旨に鑑み、以下においては、上記③及び④については特に言及しない。



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 本件調査の経過とXの言い分

(1) 本判決が認定した本件調査にかかる事実経過は要旨以下のとおりである。

時期	事実経過
R5年頃	D看護師長が本件センターに勤める看護師から、Xからの無視や威圧的言動を理由に退職したい旨相談を受ける。
R5.2月末頃	D看護師長が看護部長に上記相談を報告。看護部長からの指示でD看護師長が看護師らにXとの関係で困っていることを書面で提出するよう要請。9名の看護師が書面提出。
R5.4月頃	D看護師長が看護部長に報告書(以下「本件報告書」)提出。本件報告書はさらにハラスメント相談窓口へ提出。
R5.5.16	副看護部長と当時ハラスメント相談の主任相談員であったE管理部長がXと面談。Xは本件報告書に記載の威圧的言動(32項目)のうち29項目について事実がない、分からない等と回答。
R5.5.16	E管理部長をはじめとするY機構の相談員が、本件センターの看護師54名に対し、聞き取り調査を実施。 <聴取方法> ・聴取対象者を1人ずつ別室に呼び出す ・調査中に話した内容は他言しないよう依頼 ・Xがハラスメントに当たり得る言動をした場面を見聞きたり、そのような言動をされたことがあるか等を質問 ・聴取対象者がハラスメントに当たり得る行為の具体例を尋ねた場合には、きつい口調で物を言う、理不尽なことを言う、無視するなどの言動を例示

R5.6.22	上記調査結果を踏まえ、Y機構は委員会を開催。 委員会は、Xが、職場の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えた威圧的な言動等を行ったものと認定したが、それにより就労継続困難なほどに勤務環境が悪化したとまでは判断できないうとして、ハラスメントに該当するとは認めなかった。他方で、勤務環境のさらなる悪化を防ぐため配置転換が必要と判断した。
R5.6.23	委員会が院長に上記の結果を報告。
R5.7月	C医療センターの中央手術室で看護師1名が退職。 →Y機構は、6階西病棟の看護師1名を中央手術室に、8階西病棟の看護師1名を6階西病棟に、本件センターの看護師1名を8階西病棟に順次配置転換することとした。
R5.8.1	Xへ異動発令(本件センターから8階西病棟) ※Xの意見を踏まえ、9月1日に改めて発令

(2) Xは、上記①①の主張の内容として、調査方法について、
㊦50名以上の看護師に対し、Xの名前を開示してその問題行為を実際に見聞きたか抽象的に質問したことは、Xがハラスメント行為をした者であるかのような印象を与え、その名誉を棄損する(以下「主張㊦」等)、①Xがハラスメント調査を受けている事実を開示すること自体が、Xの名誉を棄損し、かつプライバシーを侵害する、と主張したほか、㊧Xへの再度の聴取を経ずに、第三者への聴取をしたことは、Y機構がハラスメント相談等に係る調査方法等について発出した事務連絡(以下「本件事務連絡」)において、当事者の主張に相違があった場合に再度双方からの聴取を行うべきとされていることに反する、と主張した。

裁判所の判断

1 本件調査の安全配慮義務違反又は不法行為該当性(20頁㊦①)

本判決は、本件調査が安全配慮義務違反又は不法行為に当たるとのXの主張(前頁㊦(2)㊦～㊦)について、要旨以下のとおり述べて、これを否定した。

(1)主張㊦について

Y機構は、第三者への調査において、Xがハラスメントに当たり得る行為をするのを見聞したことがないと回答する者に対しては、威圧的な言動等の具体的な内容を告げずに調査を終わらせていることから、Y機構が本件調査において、Xが威圧的な言動等をしたとの事実を摘示したものではない。

(2)主張㊦について

調査対象となったこと自体が、Xの社会的評価を直ちに低下させるものとはいえない。また、看護師9名が報告した32項目にわたるXの威圧的な言動等について、その大半の存否について看護師9名とXの言い分が全面的に対立する状況下においては、Y機構が本件センターに勤務する第三者から事実関係を聴取する必要性はあり、その方法も被聴取者を一人ずつ別室に呼び、話した内容を他言しないよう依頼した上で聴取するなどしており、Xが調査を受けている事実が無限定に広まらないよう一定の配慮がされていた。

(3)主張㊦について

本件事務連絡が、当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり事実の確認が十分にできないと認められる場合などに第三者から事実関係等を聴取すべきことや、緊急性が高い場合などには行

為者への聴取を経ずに第三者に対し事実関係等を確認すべきことも規定していることからすれば、X主張のように、第三者への調査に先立ち必ず行為者への再度の聴取をすべきことを規定しているとは解し難い。本件では、Xの聴取を終えた時点で、威圧的な言動等32項目のうち29項目とはほぼ全件について、9名の看護師との主張が対立していたのであるから、Y機構の相談員が第三者への聞き取り調査をしたことは不合理ではなく、違法ともいえない。

2 本件配転の有効性について(20頁㊦②)

配転命令は、(a)業務上の必要性が存しない場合又は(b)業務上の必要性があるとしても他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、もしくは(c)労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである場合は、権利濫用となると解されるところ(最判昭和61年7月14日集民148号281頁)、㊦本件においては、前頁㊦(1)のとおり中央手術室での看護師1名の欠員を補うべく順次配置転換をした結果、8階西病棟で欠員が生じるのであるから、業務上の必要性が認められる、㊦Y機構において、Xの言動につきハラスメント該当性を否定したものの、職場の優位性を背景とする威圧的な言動であることは認定しており、勤務環境の改善を行うために必要な措置を講じる旨定めたY機構の内規に照らしても、その動機・目的が不当とは認められない、㊦本件配転が同じ病院内の勤務部署の異動であること、8階西病棟が本件センターに比べて看護師1人が担当する病床数は多いものの、患者の重症度が低いこと、両者の月平均残業時間数に有意な差が認められないこと等に鑑みれば、Xが2人の子を養育していることを踏まえても、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものとは言えない、として、本件配転は権利濫用に当たらないとした。

あること、㊦公然性¹、㊦違法性阻却事由²がないこと、である。労働契約関係において名誉棄損が問題となるのは、従来は懲戒処分³の公表の場面が多く、この点のリーディングケースである泉屋東京店事件判決(東京地判昭和52年12月19日判タ362号259頁)は、懲戒処分等の公表は、一般に、被処分者の名誉、信用を低下させるものとした上で、「当該公表行為が正当業務行為……として違法性が阻却されるためには、当該公表行為が、その具体的状況のもと、社会的

【解説】企業人事の実務上の対応への参考

1 労働契約関係における名誉棄損の問題

本件は、ハラスメントに関する事実調査が加害者とされたXの名誉を棄損するかが争われた事案であるが、民法上、名誉棄損は個別に規定されておらず、不法行為(709条)に該当するかが問題となる。民法上の不法行為である名誉棄損の要件としては、㊦事実の摘示があること、㊦その事実の摘示が人の社会的評価を低下させるもので

にみて相当と認められる場合、すなわち、公表する側にとって必要やむを得ない事情があり、必要最小限の表現を用い、かつ被解雇者の名誉、信用を可能な限り尊重した公表方法を用いて事実をありのままに公表した場合に限られる」と判示した。そして、同事件において、㊦被告が原告を「都合により解雇する。8月1日より就業を停止する」との告示、懲戒解雇時に「就業規則……により昭和46年8月31日付を以って懲戒解雇する。」との告示をそれぞれ社内に配布、掲示したこと、㊦原告に対する解雇予告後に原告を解雇した旨の葉書約100枚を取引先業者に限って発信したことについては、「原告らの解雇についての告示の配布掲示は、被告の従前の業務慣行から逸脱した異例の措置とはいえず、また、原告の解雇についての葉書の発信も、被告の業務遂行上の必要からなされたもので、妥当な処置として是認し得ないものではない」として名誉毀損の成立を否定する一方、㊦社員の給与袋に懲戒解雇に至る経緯を記載した書面を同封し、同書面全文を拡大した文書を被告の社内に掲示したこと、㊦「再び社員の皆さんへ」と題する文書を各部課係に業務命令を発令し、職場単位ごとに係長級の者を配布責任者として全従業員に手交し、その間終始課長1名宛を付添わせ、職場ごとに一斉に配布し、前記文書と同様に全文を拡大した文書を被告の社内に掲示したことについては、名誉毀損に該当すると判断した。

2 ハラスメント調査について

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法は、各種ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、事業主にに対し、相談窓口を設け、相談内容にかかる迅速かつ正確な事実関係の確認及び認定事実に基づく適切な対応をとること等を義務づけている。他方、ハラスメントの事実が認められる場合には、行為者に

対する懲戒処分等が検討されることとなるから、事実関係の確認は、懲戒処分事由の有無の判断においても重要といえる。また、ハラスメント該当性は、被害申告をした者が問題とする言動だけでなく、当該言動に至る経緯や当該言動の態様、当事者間の関係性等の具体的事情に照らして判断される³ものである上、懲戒処分に際しての弁明の機会との関係からも、事実関係の確認にあたっては、5W1Hを意識して行うことが肝要である。本件において、Xは、第三者の聴取に際し、Xが調査対象となっていることやXの名前を開示して問題行為の有無を確認したことを問題視しているが(21頁㊦(2))、上述のとおり事実関係の確認は5W1Hを意識して行うことが肝要であることからすれば、Xによるハラスメント(具体的には威圧的な言動)の有無を確認するための調査において、行為者であるXの名前を開示せずに聴取を行うことは、ほとんど不可能といわざるを得ない。他方で、こうしたハラスメント調査においては、関係者のプライバシーに配慮する必要がある、本件でも、聴取は1人ずつ別室で行われ、被聴取者には調査で話した内容を他言しないよう依頼するなどしており、かかる態様でなされた本件調査を適法とした本判決の判断は相当である。

3 本件配置転換について

Xは、本件調査後に行われた本件配置転換の有効性も争ったが、これは、Y機構が、Xの言動について、就業継続困難なほどに就業環境が悪化したとは認められないとしてハラスメント該当性を否定したことが原因ではないかと思われる。本判決の判断自体は相当と考えるが、筆者としては、本件の事実経過(最初の相談者は退職の意向を示している。)に照らせば、Xの言動により就業環境は悪化していると解することもできたのではないかと考える。

¹ 不特定又は多数に対する事実の摘示があること。

² 違法性阻却事由としては、㊦その行為が公共の利害に関する事実に係り、かつ、㊦もっぱら公益を図る目的に出た場合で、㊦摘示された事実が真実である場合、または、㊦真実と信じるにつき相当の理由がある場合をいう。

³ 例えば、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(いわゆるパワハラ指針)では、パワハラの判断にあたり、「当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容、程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者除く艇や心身の状況、行為者との関係性等」を総合的に考慮することが適当としている。また、セクハラ⁴の判断においても、身体接触に関する同意の有無や直ちにセクハラと評価し難い発言等については、裁判例上、当該言動の前後の状況や当事者間の関係性を踏まえて判断されている。

編集後記

例年以上の暑さと豪雨に見舞われた夏でした。被害にあわれた皆様、お見舞い申し上げます。何事にも予期せぬものへの対策が重要だということを改めて認識しました。この度、10月からカスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます。しっかりと対策をすることで体制整備が整います。各種ハラスメント対策の拡充に向けて、皆様とともに財団としても取り組んでいきます。(K)

ダイバーシティ21
DIVERSITY21 vol. 066
2026年9月25日発行
編集・発行
公益財団法人 21世紀職業財団
〒113-0033
東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階
https://www.jiwe.or.jp