

## ●上司が部下に対し、メールで「意欲がない、やる気がないなら、会社は辞めるべき」等を送信することは

### POINT

送信目的が部下の指導・叱咤督促にあった場合、パワーハラスメントの意図があったとはいえない。

### 事 例

#### 【 あらまし 】

- ① AはB社に総合職として入社し、その後希望によりエリア総合職に転換し、現在は損害サービス部中央サービスセンター（以下「SC」という。）の課長代理である。CはSCの所長であり、人事考課に際してはAの第1次査定者である。
- ② Aの人事考課は、平成13年度も同14年度もC評価（7段階評価の下から2番目）で低かった。そこでユニットリーダーDは、Aを叱咤激励したが、その後もAの業務の処理状況は芳しくなかった。
- ③ その後、Dは、A、Aの同僚、Cに対し、「甲野KDもっと出力を」と題するメール（以下「Dメール」という。）を送信した（KDは課長代理の意と思われる。）。
- ④ Cは、Dメールを見て、同日、ポイントの大きい赤文字で、「意欲がない、やる気がないなら、会社をやめるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。」（ア

部分)。

「あなたの給料で業務職は何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績をあげますよ。本日現在、搭乗10件処理。某さんは17件。業務審査といい、これ以上当SCに迷惑をかけないでください。」(イ部分)。

などを記載したA宛てメール(本件メール)をD、A、Aの同僚十数名に送信した。

- ⑤ Cが本件メールを送信したのは、Aの業務に対する熱意が感じられず、エリア総合職の課長代理という立場であるにもかかわらず、実績を挙げないことが、他の従業員の不満の原因になっていることを考え、Aへの指導を行うとともに、Dメールの内容を支持することを表明する必要があると判断したからであった。
- ⑥ Aは、Cに対し、本件メール送信は、Aに対する名誉毀損またはパワーハラスメントであるとして、不法行為に基づく慰謝料100万円を請求した。

(本件メールの送信までの経緯)

従前から課長代理Aの人事考課低し

↓

ユニットリーダーDのAに対する叱咤激励

↓

その後もAの業務処理は芳しからず

↓

DのAに対するメール送信(Dメール)

↓

Dメールを受けて、所長そしてAの人事考課の第1次査定者CのAに対するメール送信(本件メール)

## 【 結 果 】

本件メール送信の目的は是認できるとして、パワーハラスメントの意図があったとはいえないとした。しかし、本件メールの内容は、指導・叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱しているから名誉毀損に該当するとして、慰謝料5万円の支払を認めた。

## 【 要 点 】

- ① Aは、「本件メールは、上司が部下を指導したり叱咤激励するというものではなく、部下の人格を傷つけるものでいわゆるパワーハラスメントとして違法である」旨主張する。
- ② しかしながら、本件メールが、その表現方法において、不適切であり、Aの名誉を毀損するものであったとしても、その目的は、Aの地位に見合った処理件数に到達するようAを叱咤督促する趣旨であったことがうかがえ、その目的は是認することができるのであって、Cにパワーハラスメントの意図があったとまでは認められない。

(東京高判平17・4・20)

人事  
トラ  
ブル  
一八

## 解 説

近時、「パワーハラスメント」ということが社会の関心を集めています。その言葉の意味は必ずしも明確ではありませんが、上司がその職務上の地位・権限を濫用、逸脱して、部下の人格を否定するような発言行動をすることといえます。

しかしながら、他方、上司が部下に対し、部下のミスや業務成績の不振に対し、注意、叱責を加えることは、職務の改善、円滑な職

務の遂行を達成するうえで、一定の範囲で許容され、裁量が認められると解されます。

その限界はどこか、どのような場合に違法となるかが問題となりますが、結局、部下のミスや業務不振の程度を考慮しつつ、上司の注意・叱責の目的、その程度などが、社会通念に照らして許容されるものであるか否かという観点から判断されることになります。

本判決は、本件メールの送信について、「その目的は是認できる」として、パワーハラスメントの主張を退けましたが、それがどういう場合に成立するのか、その成立要件や具体的な事実を詳しく吟味したものではありません。今後の問題といえましょう。

### ADVICE

本判決は、パワーハラスメントは否定しましたが、以下のとおり、名誉毀損は認めました。

本件メールの（ア部分）は、退職勧告とも、会社にとっても不必要な人間とも受けとられかねない表現形式であること、（イ部分）は、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受けとられても仕方のない記載があるとして、Aを指導・叱咤督促しようとの送信目的が相当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くもので、名誉毀損になるとしました。

パワーハラスメントと名誉毀損とは、関連する場面があるとしても、両者は別個の法概念ですので、留意すべきところです。

### 類似・参考判例

○女性従業員Xに対して、男性上司Y課長がなした、勤務時間終了後の

各食事会（職場の宴会）の席上での言動につきセクハラが認められ、  
また、YがXに対して、勤務時間中、Xをして退職を迫られたように  
受け止める言動すなわちパワーハラスメントを行ったと認められた例  
（京都地判平18・4・27判タ1226・171）

## ●管理職によるセクハラ発言に対する減給処分は懲戒処分として相当か

### POINT

セクハラの防止・排除に努めるべき立場の管理職が自らセクハラ行為に及んでいたことは決して軽微な非行とは言えないが、セクハラに関する懲戒処分の指針があれば、それに照らし懲戒処分の程度の相当性を慎重に判断すべきである。

### 事 例

#### 【 あらまし 】

- ① X市は、平成12年、「職場におけるセクシャル・ハラスメント等の防止に関する要綱」を定め、その要綱では、セクシャル・ハラスメントとは「職場において、相手の意に反し不快にさせる性的関心や欲求に基づく言動及び性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動」と定義された。
- ② X市は、平成14年2月18日、「セクシュアルハラスメントに関する懲戒処分の指針」（以下「本件指針」という。）を作成し施行した。

本件指針の一内容として、「相手の意に反し、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給または戒告」、「処分を行うに際しては、具体的な行動の態様、悪質性等も情状として考慮するものとする。」と定められていた。

- ③ Aは、X市の事務吏員として採用され、平成14年4月15日にX市保健センター所長代理に就任し、同年9月17日、同市建設局に異動した者である。Bは平成14年7月12日にX市の市長に就任した者、Cは医師であり、平成14年4月1日から同センターの所長の職にあった者、Dは保健師であり、平成13年4月13日から同センター所長代理の職にあった者である。
- ④ Aは、同保健センターの所長代理であった当時、同センターの女性職員で保健師のEに対し、Eが嫌がっているにもかかわらず、自宅の場所を細かく尋ねたり、夫との関係を細かく尋ねたりするため、Eは不快に感じていた。また、AはEに対し、「太ってもなく、やせてもなく、ちょうどいいな」とEの体型について述べたため、Eは不快に感じた。さらに、AはEに対し、「とっちゃん」という呼び方をしたが、Eは「Eと呼んでください」と抗議した。加えて、AはEの抗体検査の間診票を覗き込み、「健康そのものや。顔もきれいだし、スタイルもいいし、頭もいいし」等と言ったためEは不快に感じた。

Aは、同センターの女性職員で栄養士のFに対し、休日の過ごし方や家族のことなどのプライベートなことを聞いたのでFは不快に感じていた。AはFがダイエットしていると話した後、Fと会うたびに、「まだやせていないな」とか、「やせたん違う」などと話しかけたため、Fは気味が悪く不快に感じていた。

Aは、同センターの女性職員で保健師のGに対し、毎日同じ服を着ているなどと言うので、Gは不快に感じていた。また、Aは同じく保健師のHに対し、Hがハンカチをリボンのようにして髪を束ねているのを指して「今日は昨日と同じハンカチか」とか、「昨日よりハンカチの色が濃いのは洗濯していないからか」など

と言うため、Hは不潔であるかのように言われたと思い、不快に感じていた。

Aは、同じく保健師のIが髪を束ねているのを見て、声をかけた。そしてIが毛深いので顔を剃ってくれる散髪屋に行く旨答えたところ、「え、毛深いの。どこの毛が毛深い。顔だけ?」とか「下の方もかいな」などと言った。

- ⑤ X市長は、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱の運用」および本件指針に鑑みて、Aの言動は職員としての「信用失墜行為」に当たり、地方公務員法33条違反として同法29条1項1号に該当し、また、「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行」として同条同項3号に該当するものとして、1か月間減給10分の1という懲戒処分を行うとともに、人事異動を行った。
- ⑥ Aは、X市市長に対し、懲戒処分および人事異動を降格処分と捉えてこれらの取消しを求め、B、C、DおよびX市に対しそれぞれ500万円の慰謝料の支払を求めて提訴した。

Aの女性職員E、F、G、H、Iに対するセクハラ



X市のAに対する

1か月間減給10分の1たる懲戒処分

+

保健センターから建設局都市整備部への異動辞令



AはX市市長に対し、懲戒処分および人事異動取消  
B、C、DおよびX市に対し慰謝料請求



## 【 結 果 】

1か月間減給10分の1という懲戒処分は重すぎて懲戒権者の裁量を逸脱しているとしてX市市長の懲戒処分の取消を命じ、人事異動辞令は懲戒処分として行われた事実はないとしてAの取消請求を退け、また、B、C、DおよびX市に対する慰謝料請求も理由がないとして退けた。

## 【 要 点 】

- ① Aの言動のうち、Eに対し、夫との関係などを尋ねたりしたこと、「とっちゃん」と呼んだこと、身体的特徴を指摘したこと、Fに対し、身体的特徴を指摘したこと、GやHに対し、服装等について指摘したこと、Iに対し、毛深い場所についての発言をしたことについては、セクシャル・ハラスメントに当たると認められる。

そして、いずれの言動についても、相手方を不快にさせたものであり、その意味で、相手方の意に反して行われた言動であり、また、程度の差はあれ、相手方に精神的被害を与えたと認められ、その結果、職場環境を悪化させた。

Aの前記言動は、信用失墜行為であって、地方公務員法29条1項および3号に該当する。

- ② 地方公務員につき、地方公務員法に定められた懲戒事由がある場合に、懲戒処分を行うかどうか、懲戒処分を行うときにいかなる処分を選ぶかは、懲戒権者の裁量に任されており、懲戒権者がその裁量権の行使としてした懲戒処分は、それが社会通念上著しく妥当を欠いて裁量権を付与した目的を逸脱し、これを濫用したと認められる場合でない限り、その裁量権の範囲内にあるものと

して違法とならない（最判平4・9・24）。

- ③ Aは、センターの所長代理という管理職であり、所長に次ぐ地位にあって、セクシャル・ハラスメントの防止・排除に努めなければならない立場にありながら、自らセクシャル・ハラスメントに当たる行為を行っていたこと、その被害者は多数に及んでいたこと、Aもセクシャル・ハラスメントに関して十分な認識を有すべき立場にあったことが認められ、Aの前記言動による信用失墜の程度は決して軽微とは言えない。

しかし、Aの言動は、相手方に対し不快感を与える言動であったというものの、その程度は必ずしも高いものとは言えず、Aにおいて相手の不快感を十分認識していなかった可能性も否定できない。

- ④ X市は、これまで何らの注意処分を経ることなく、いきなり1か月間減給10分の1という懲戒処分を行うことは、本件指針により前記Aの言動に対して想定される処分に照らすと、Aに反省の態度が見られないことを考えても重すぎる処分であり、懲戒権者の裁量を逸脱したものと言わざるを得ない。
- ⑤ 人事異動辞令は、地方公務員法17条1項の降任に当たるとは認めがたく、懲戒処分として行われたという事情は窺えない。
- ⑥ 地方公務員が職務を行うについて故意または過失によって違法に他人に損害を与えたときは、地方公共団体が賠償責任を負うに過ぎず、当該公務員個人は責任を負わない。B、CおよびDの行為は、職務行為であることが明らかであるから、AのB、CおよびDに対する請求は理由がない。
- ⑦ 本件懲戒処分は違法であり、取り消されるべきであるが、戒告程度の処分を受けてもやむを得ないと認められる。Aに対する本

件懲戒処分が取り消されるだけでは解消されず、慰謝料をもって賠償しなければならない程度の精神的損害がAにあったとは認められない。

(大阪地判平18・4・26)

## 解 説

### 1 懲戒処分の有効要件

#### (1) 罪刑法定主義類似の原則

懲戒処分を行うためには、その理由となる事由およびこれに対する懲戒処分の類型・程度が就業規則上明記されていなければなりません(最判平15・10・10判時1840・144)。また、このような根拠規定はこれが定められる前の事犯に対して遡及的に適用されてはなりません(不遡及の原則)。さらに、同一の事犯に対して2回以上懲戒処分を行うことは許されません(一事不再理の原則)。

#### (2) 平等取扱いの原則

同一の規定(例えば禁止規範)に同程度の違反行為が行われたときは、これに対する懲戒処分は同一類型・同一程度とされるべきです。よって、懲戒処分は同様の事犯についての先例を踏まえてなされるべきであるし、従来黙認して懲戒しなかった事犯に対し懲戒処分を行う場合は、事前に十分な警告をしなければなりません。

#### (3) 相当性の原則

懲戒は、規則違反の態様や程度その他諸般の事情に照らして相当なものでなければなりません。使用者が事犯の態様や懲戒処分を受けた者に関する情状を適切に配慮しないで重すぎる懲戒の類型・程度を選択して処分した場合、懲戒権濫用のそしりを免れません。

## 2 懲戒権の行使が濫用であった場合の不法行為責任

使用者の懲戒権の行使は、労働者にとって経済的な不利益を与えることであったり、その名誉・信用に打撃を与えて精神的な苦痛を与える措置であったりしますので、懲戒権が濫用であったとの評価を受ける場合は、使用者の不法行為責任(民709)が生ずる可能性もあります。

### ADVICE

本件裁判例では、前記の懲戒処分の有効要件のうち、相当性の原則を満たしていなかったとされたわけです。X市においてはセクシャル・ハラスメントについて定義を行い、それに該当する場合の懲戒処分の指針も定めていましたので、何をすればどの程度の懲戒処分が行われるか、十分に予想できる状況にあったと言えます。しかしながら、X市が懲戒処分の類型を選択し、その程度を決定するに当たり、セクシャル・ハラスメントの具体的な行為態様や悪質性等の情状考慮が不十分であった疑いがあります。それ故に、結果的に相当性を欠くと評価されてしまったのではないのでしょうか。

使用者が懲戒権を行使するに当たっては、その都度有効要件の充足の有無を確認すべきでしょう。

## ● 労災保険の遺族補償前払一時金請求権が時効消滅した場合について

### POINT

労災保険法64条、損益相殺の立法趣旨とは、労災保険の給付と民事賠償との二重給付を回避する点にある。

### 事 例

#### 【 あらまし 】

- ① Aは、金属加工および販売、工作機械等の販売を目的とするB社の従業員として、金属加工の仕事に従事していた者である。
- ② 真夏の暑い作業環境のもとで連日のように長時間労働が続いた後、Aは、作業中、急性心不全により死亡した。
- ③ Aの死亡と長時間労働の間には因果関係があり、また、Aをして長時間労働に従事させたB社には安全配慮義務違反があったとして、Aの配偶者らがB社に対し損害賠償を求めた。
- ④ 本件では、賠償義務の有無のほかに、労災保険法に基づく給付に関し、どこまでが損益相殺の対象となるかが争われた。

請求可能であった前払一時金最高限度額  
(ただし、一時金請求権は時効消滅)

既収 遺族補償年金	未収 今後、遺族年金として受給可能性大
--------------	------------------------



全額が損益相殺対象

## 【 結 果 】

B社には安全配慮義務違反があり、この義務違反とAの死亡の間の因果関係も認められるとしてB社の賠償責任を認めた。

なお、労災保険法に基づき、Aの遺族らとして請求可能であった前払一時金(請求権は時効により消滅)の最高限度額について、損益相殺の対象とした。

## 【 要 点 】

- ① 安全配慮義務の内容、業務と死亡との間の因果関係の判断方法等について、本件は格別新しい基準を示すものではないため、割愛し、以下、労災保険給付と損益相殺の関係についての要点をまとめる。
- ② 本件の原告、Aの遺族らは労災保険法により、遺族補償年金等を受給した。
- ③ 前払一時金の最高限度額約1,100万円については、Aの死亡後2年間を経過して時効が成立したために支払われることはなくなった。
- ④ B社は、前記前払一時金が支払われることはないとしても、今後、年金として支払われるはずであるから、この点が損益相殺において考慮されるべきであると主張した。
- ⑤ 他方、遺族らは、損益相殺の基本的理念とは、被害者が被害を被ったのと同じ原因によって利益を受けた場合に、利益の額を賠償額から控除するというものであるから、時効消滅した前払一時金については控除の対象とするべきでないと主張した。
- ⑥ この点、裁判所は、労災保険法64条の趣旨は、労災の保険給付と民事賠償との二重給付を回避することにある、前払一時金とし

ての請求権が消滅しても、今後、遺族年金として受給することはでき、かつ、前払一時金最高限度額に満ちるまでの年金を受給する可能性が高いとして、最高限度額の全額を損益相殺の対象とした。

(大分地判平18・6・15)

## 解 説

労災保険給付のうち遺族補償給付については、労働者の死亡から2年間を経過する前に手続きをすれば、一定の要件のもとに、前払一時金として受給することができる反面、2年間を経過してしまうと前払一時金の請求権は時効で消滅するとされています。

前払一時金とは、その名のとおり、年金として受給すべき補償の一部を前払で受け取るものですから、一時金を前払で受け取れば、その分、それ以降の年金の受給が減るという関係になります。

本件では、前払一時金としての請求権は時効消滅しましたが、前払一時金を受け取らなかったのだから、その後の年金受給が減じることはなく、かつ、具体的事情に鑑みても、最高限度額いっぱいの年金を受給できる可能性が強いと認定されました。

そうである以上、労災給付と損害賠償の二重取りを認めるべきでないという法律の趣旨に照らし、最高限度額全額を損益相殺の対象にしたことは当然の結論であったというべきでしょう。

**ADVICE**

労災保険法64条の趣旨とは、労災保険給付と民事賠償との二重給付を実質的に避ける点にあり、前払一時金請求権が時効消滅したとしても、年金としての受給が見込まれる場合は、損益相殺の対象となりえます。