【裁判例紹介】
該当者以外を宛先等に入れ、部下を叱責するメールを送信したこと等のパワーハラスメント該当性
- ちふれホールディングス事件
（東京地判令和５年１月 30 日、労経速 2524 号 28 頁）

大和 奈月
Natsuki Yamato

Profile

岩﨑 翔太
Shota Iwasaki

Profile

【Point】・該当者以外を宛先等に入れ、部下を叱責するメールを送信した行為、及び部下の私的領域に踏み込む LINE の送信行為が懲戒事由としてのパワーハラスメントに該当すると判断された例。

【事案の概要】

被告（会社）との間で雇用契約（本件雇用契約）を締結した原告が、被告から、他の従業員らに対するパワーハラスメント該当行為があったとして、始末書を提出するよう命じる旨の譴責処分（本件譴責処分）を受け、その後社長室に配転する旨の配転命令（本件配転命令）を受けたことから、本件譴責処分及び本件配転命令は無効であるとして、被告に対し、本件譴責処分の無効確認、原告が被告会社の社長室で勤務する雇用契約上の義務のないことの確認等を求めた事案です。

本件では、原告が部下に対して行った以下の行為（太字下線部）が就業規則上のパワーハラスメント（「地位や先輩であることを利用した嫌がらせを行うこと」等）に当たるか否かが争点となりました（紙幅の関係上、特に重要な行為のみ取り上げています。）。

1　原告の A に対する行為
- 原告と A は、アジア市場における広告代理店の選定について意見の対立があり、何度もメールのやり取りを行っていた。
- このメールのやり取りには、途中から D アジア事業本部長や別の２名（K、M）も Cc に入っていたところ、D アジア事業本部長は、原告及び A に対し、「建設的ではない狭い議論になってしまっている」「現在、A さんが中心になってこの検討を進めていただいています、引き続きよろしくお願いします」などと送信した。
- これに対して、**原告は、D 事業本部長及び A（Cc：K、M）に対し、「先日 4 名で打ち合せた内容とは違うと思います」「A さんの言動にも目に余るものを感じております」などと送信した**。

2　原告の B に対する行為
- 原告は、タイへの出張中、部下の B に不手際があったとして、口頭で注意した。
- B は、原告の指導態様について、別の上司である E に相談した。E は原告とも面談を実施し、経緯を確認するなどした。
- その後、**原告は、B に対し、「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」などと LINE を送信した上、「何か聞かれたんですか？」「他から何か言われたのなら、それも報告してもらうのが筋だと思います」などと LINE を送信し、B と E との面談内容を聴き出そうとした**。

【判断の概要】

本判決は、以下のように述べて、原告の A 及び B に対する行為はいずれも本件譴責処分の前提となる懲戒事由としてのパワーハラスメントに該当すると判断しました。

なお、本判決は、上記判断を前提に、本件譴責処分及び本件配転命令を有効と判断していますが、紙幅の関係上、パワーハラスメント該当性以外の箇所は省略しています。

1　原告の A に対する行為

「『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、原告の部下であった 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 アジア事業本部長から 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。

原告は、前記電子メールは、A が原告を無視して D アジア事業本部長と二人で検討を進めていたことが組織の秩序を乱す行為であることを、D アジア事業本部長に対して発信し

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。
本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。
法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

たものである旨主張しているものの、仮に広告代理店の選定に関する A の検討内容やその過程に何らかの問題があったとしても、原告としては、A や D アジア事業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することが、業務上必要かつ相当であったとはいい難い。

そうすると、原告が前記電子メールを送信したことについて後に A に謝罪したこと…を考慮しても、原告が 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、A を叱責したことは、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、A への嫌がらせを行った行為…に当たるものと認められ、…懲戒事由に該当する。」

2　原告の B に対する行為

「B と E との前記面談内容は、原告の指導態様についてのものであって、原告に開示されるべきものではなく、原告との関係においては、B の私的領域に含まれる事項であったというべきところ、これらの LINE メッセージは、B が他の者から受けた発言内容を上司であった原告に報告すべきである旨主張して、前記面談内容を複数回にわたって聴き出そうとしたものであり、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であったということができる。

したがって、原告が前記 LINE メッセージを送信したことは、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、B への嫌がらせを行った行為…に当たるものと認められ、…懲戒事由に該当する。」

【検討・コメント】

1　メールによるパワーハラスメント等

本件と同様に、メールによるパワーハラスメント等が問題となった事例としては、以下のような例があります。

① 東京高判平成 17 年 4 月 20 日労判 914 号 82 頁（不法行為の事案）

部下（控訴人）を含む所属部署の従業員十数名に対して、「意欲がない、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」などとメールを送信した行為について、「本件メール中には、…退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、これが…同じ職場の従業員十数名にも送信されている。この表現は、…他の部分ともあいまって、控訴人の名誉感情をいたずらに毀損するものである」として不法行為（名誉毀損）を肯定する一方で、「その目的は、控訴人の地位に見合った処理件数に到達するよう控訴人を叱咤督促する趣旨であ…って、被控訴人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」としてパワーハラスメント該当性は否定した例。

② 横浜地判令和 2 年 3 月 24 日判時 2481 号 75 頁（不法行為の事案）

部下の会議運営等について課題と問題点を指摘するために「次回に向けてのアクションについて何も決めずに、シラッと終了させてしまいましたが」「タダの指摘事項一覧表で驚きました」というメール 2 通を会議参加者約 30 名に一斉送信した行為について、これらのメール「の文言は、原告の心情を害するものであり、…会議参加者に一斉送信することは、部下を多数人の面前で叱責することにも類し、部下に対する指導に際しての冷静さや配慮が十分でない…。しかし、その文言が上記の限度にとどまることや、…一回の出来事のみであることを踏まえると、この事実だけで、…慰謝料の支払を要するほどの精神的苦痛が生じたとまでは認められない」として不法行為（名誉毀損）の成立を否定した例。

2　本判決の判断

本件は、懲戒事由としてのパワーハラスメント該当性が争点となった裁判例であり、主に不法行為の成否が争点となった上記 1 の裁判例とは問題状況が異なります。そのため、単純に比較することはできませんが、一見すると、本件で問題となった「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、上記裁判例で問題とされた言動と比較すると、攻撃性が高いとは言い難く、裁判所によっては、異なる判断（すなわちパワーハラ

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。
本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。
法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

スメント該当性を否定する判断）がなされる可能性があることは否定できません。もっとも、裁判所が、①客観的な事実を指摘することなく、感情的に叱責する印象を与える文言であること、②個別に指導や相談を行うことで足りるところ、該当者以外の者を宛先やCcに入れて叱責する電子メールを送信したことに着目し、懲戒事由としてのパワーハラスメント該当性を肯定したという点において、事例判断の一つとして参考となり得ることから、ご紹介いたします。

以　上

記事一覧に戻る

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981 年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。
本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。
法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。