労務ネットニュース（令和 7 年 5 月発行）

Labor-management.net News

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士　向井蘭が解決！

Vol.208

杜若経営法律事務所弁護士　向井 蘭

★本人不在時の揶揄・侮辱はハラスメントか？

「陰口」や「悪口」は、多くの職場で見聞きされるかもしれません。しかし、本人がいない場所での揶揄や侮辱的な発言は、法的に「ハラスメント」として問題になり得るのでしょうか？　直接聞かされていなければ精神的な苦痛はないとも考えられますが、果たしてそう単純な問題なのでしょうか。

本稿では本人不在時の不適切な言動がハラスメント（不法行為）と認定された裁判例（東京高判令 5.10.25 医療法人社団Ｂテラス事件）を取り上げ、その判断基準や実務上の注意点について解説します。

1.　事件の概要

被告：歯科医院を経営する医療法人（被告法人）および、その理事長で院長を務める歯科医師（被告ｃ）。

原告：被告法人と労働契約を結び、歯科医師として勤務していた女性。

訴訟内容：原告は、マタニティハラスメント（マタハラ）を受けたとして損害賠償を請求。また、育児休業明けに安全な環境で労務提供できないのは被告らの安全配慮義務違反が原因であるとして、未払賃金の支払い等を求めて提訴しました。

争点となった陰口：原告がハラスメントとして主張した行為は多岐にわたりましたが、その一つに「被告ｃ（理事長）が、原告がいない控室で、他の従業員（歯科衛生士）と一緒に原告の悪口を言っていた」というものがありました。

2.　第一審の判断

第一審では、この陰口について「原告不在の控室内における会話を、原告が秘密録音したことによって、原告の知るところとなったにすぎないのであって、不法行為は成立しない」と判断しました。これに対し、原告・被告双方が控訴しました。

3.　裁判所の判断（東京高裁 令和 5 年 10 月 25 日判決）

① 秘密録音の証拠能力

裁判所は、原告が自身の悪口を疑い、証拠収集のために控室（オープンスペース）に秘密裏にボイスレコーダーを設置して録音した行為について、以下のように判断しました。

「他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、職場内の秩序維持の観点からも相当な証拠収集方法であるとはいえない」が「著しく反社会的な手段であるとまではいえない」

上記理由から、違法収集証拠とは認めず、その証拠能力を肯定しました。

② 認定された陰口（悪口）の内容

録音された内容から、被告ｃ（理事長）が控室で歯科衛生士 2 名との休憩中の雑談において、原告の診療内容や職場態度に言及するだけでなく、一緒になって以下のような揶揄を含む会話をしていたことが認定されました。

・原告の態度が懲戒に値する

・子供を産んでも実家や義理の両親の協力は得られないのではないか

・暇だからパソコンで何か調べているのは、マタハラで訴訟を起こそうとしているからではないか

・原告の育ちが悪い、家にお金がないなど

③ 不法行為の成否

裁判所は、「これらの会話は、元々一審原告が耳にすることを前提としたものではない」としながらも、以下の点を重視しました。

「院長（理事長）としての一審被告ｃの地位・立場を考慮すると、他の従業員と一緒になって前記のような一審原告を揶揄する会話に興じることは、客観的にみて、それ自体が一審原告の就業環境を害する行為に当たることは否定し難い」

結論として、「この点について不法行為の成立を認めるのが相当である」と判断し、第一審の判断を変更して、本人不在時の陰口についても不法行為の成立を認めました。

4. 実務上の留意点

① たかが悪口、されど悪口

色々な労働相談を担当していると悪口が何らかの形で発覚したことで（SNS、LINE や他の人からの伝聞等）トラブルになる事例が非常に多いです。職場の悪口は労働問題発生の原因の一つになっています。

② 本人不在の場での言動もハラスメントになり得る

従業員本人が直接見聞きしていなくても、経営者や上司が他の従業員とその従業員に関する不適切な会話（悪口、揶揄、侮辱など）を行うことは、職場環境を悪化させる行為としてハラスメント（不法行為）と認定されるリスクがあります。

特に、役職者が率先して、あるいは同調して不適切な会話を行うことは、職場全体に「その従業員を軽んじてもよい」という誤ったメッセージを発信することになり、問題視されやすいです。

③ 役職者の言動の重要性

裁判所が「院長（理事長）としての地位・立場を考慮すると」と述べているように、役職者の言動は一般従業員の言動よりも重く受け止められます。役職者は、自身の言動が職場環境に与える影響を自覚し、より慎重なコミュニケーションを心がける必要があります。

④ 職場環境配慮義務の範囲

使用者は、労働者が快適かつ安全に働けるよう職場環境を整備する義務（職場環境配慮義務）を負っています。これには、ハラスメントのない職場環境を維持することも含まれます。本人不在時の陰口であっても、それが原因で職場環境が悪化していると認められれば、この義務違反を問われる可能性があります。

⑤ 秘密録音の証拠能力について（注意点）

本件では、秘密録音が「著しく反社会的な手段」ではないとして証拠能力が認められましたが、これはあくまで個別事案の判断です。

今回は本人不在時の秘密録音でありいわば盗聴とも評価されかねない録音手法です。この手法は、他の従業員のプライバシー権を侵害する可能性が高く、通常は著しく反社会的な手段であるとして、証拠として認められない可能性が高いです。今回は、不法行為としての証拠価値が高いことに比較して、オープンスペースであり、プライバシー侵害の程度がそこまで高くなく、著しく反社会的な手段とまでは言えないとして例外的に証拠能力が認められたものだと思います。

5. まとめ

本人がいない場所での悪口や揶揄であっても、職場環境を害する行為として法的な問題（ハラスメント）になる可能性があります。経営者や上司は、自身の言動が職場に与える影響を強く認識し、他の従業員と共に不適切な会話に加わることのないよう、特に注意が必要です。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所　TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせはこちら