



Vol.61

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 人格否定文言のない業務関連メールのパワハラ該当性

弁護士の平野剛です。今回は、人格否定文言が含まれていないチャットやメールの送信行為がパワハラに該当するかが問題となった裁判例（東京地裁令和7年9月12日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

原告は、社内の某チームのリーダーとして映像関係の全体の統括や取引先とのコミュニケーションなどを担当していました。

チームの業務を行う中で原告の言動について会社に相談があり、調査の結果、会社は、原告による写真撮影等、下の名前での呼び掛け、及び同チームに在籍していたHに対する叱責について、いずれもパワーハラスメント又はセクシュアルハラスメントに該当すると判断し、令和2年11月に原告を譴責処分に出しました。その後、令和2年12月から1月にかけて原告が送信した3通のメール（本件メール1～3）について、会社は、パワハラに該当すると判断し、令和3年7月、会社は原告に対し、2グレードダウンの降格処分に出しました。

2 裁判所の判断

(1) 譴責処分の対象行為

対象行為としては、チームメンバーの作業中や飲食中の様子等の写真をグループチャットに投稿していた行為、ファーストネームによる呼び捨て、Hに対する叱責があり、会社はいずれもハラスメントに当たると判断していました。これに対し、裁判所はHに対する叱責のみをパワハラに該当すると判断しており、ここでは叱責についてのみ取り上げます。

裁判所が認定したHに対する叱責行為は以下になります。

- ① 原告はHに対し、**チームのメンバーが同席している場で**「だからHさんはダメなんだ」などと複数回にわたって、Hの業務の遅れや業務内容について、他のメンバーが不快感を抱くほどに厳しく叱責していた
- ② グループチャット上で、「Hさん、メールを送っても、相手が見てくれない、返信をくれない、だから自分ではなく、他者（の仕事の仕方）に原因があるという指摘をされているように私には見えますが、私は真逆の意見です。」「Hさんも、以前は、忙しくなると、1週間くらい、返信くれないときもありましたよね。」「だから、Hさんは、Hさんから相手に何度も伝えに行き、自ら情報を取りに行く必要があります。密なコミュニケーションをとることで、やっと課題共有ができて、初めて一緒に課題解決できるようになります。」

「正確にお伝えすると、Hさんの仕事の量、スピード、精度は、Hさんのコミュニケーションの量、スピード、精度と反比例していると、私には感じます。私は、Hさんのコミュニケーションに課題があると私は思います。」（中略）「メールを送った／伝えた／自分はやっている…で終わると、自分の作業の自己満足で終わります。大切なことは、伝えたではなく、相手に伝わって、相手が行動を起こしてくれているかです。これは、コミュニケーションの本質で（中略）」「この機会に、是非、コミュニケーションを変えてください（中略）」

裁判所は、①について、「Hの業務について原告の主張する問題があったとしても、かかる態様で叱責を行うことは、業務上の必要性に乏しく、Hに無用の精神的苦痛を与える行為であるから、パワーハラスメントに該当する」と判断しました。

また、②のチャットでのメッセージについて「Hの人格を否定するような文言は見当たらず、その内容も業務上の必要性に乏しいとはいえないものの、かかるメッセージを●●チーム全員が閲覧可能な●●グループチャットに投稿する必要は乏しく、その他の口頭による叱責と相まってパワーハラスメントに該当する」と判断しました。

(2) 降格処分の対象行為

裁判所は、降格処分の対象とされた3通のメールについて、いずれも業務上の必要に基づいて送信されたものと認めたものの、パワハラに該当するものと認め、降格処分を有効と判断しました。(本件メール2と3は概ね同様の評価がされており、本件メール3部分は割愛します。)

① 本件メール1

原告はIに対し、関係者をCCに含めて送信したメールにおいて、Iには意見がなく、それが不思議でありかつ残念に思っていること等を述べつつ、後半部分で以下の指摘をしました。

「『上から指示があったから』『役員たちが言っているから』『部長も承認済みだから』というIさんの文面から推測すると、ご自身が意見を言ったり、議論するのではなく、『●●』(注・取組事例の名称)の案に黙って従うのが、■のサラリーマンとしては妥当!とIさんは考えたんだろうなあ…と想像します。」「この件については、まったく理解できない!と言っている私にではなく、EさんとFさんに相談しながら進めていただいたら良いと思います。私には、報告も、相談も、連絡もありません。何もアドバイスできないので。」

<裁判所の評価>

「本件メール1の後半部分は、Iの意見を確かめることなく、Iが上司の言いなりになって仕事をしていると、I個人の仕事に対する姿勢や考え方を辛辣な言い回しを用いて批判するものであり、業務の実施という面でも今後原告への相談は不要であるとしてIを突き放すものであり、その内容は上司にも送信されているものであって、業務上の必要性に基づく意見や指摘を逸脱したものといわざるを得ない。」

② 本件メール2

原告は、JからのメールをSに転送し、Jのほか3名もCCに加え、自身のメッセージを記載して送信したメールにおいて、Jに対し、Sに対してもっと情報共有と相談を行った方がよいことや、問題事象について被告のIT部への相談は意味がないこと等を指摘していましたが、後半部分では以下のような言及をしていました。

「JさんがSさんではなくIT部へ相談していることは、私は全く意味がないと思いますし、且つ、間違っていると思います。」「Jさんは、『全体最適化(コンベンションの成功)』ではなく『部分最適化(海外生中継は私の担当ではないので、ライブビューイングとは切り離して考えたい…と言う)』をされようしているように私には見えます。なので、『働き方』としても適切ではない…と、私は思います。」

<裁判所の評価>

「本件メール2の後半部分は、Jの意見を確かめることなく、Jが●●の成功ではなく自分の担当分野が成功すれば十分と考えていると決めつけて、J個人の仕事に対する姿勢や考え方も非難するものであり、その内容は上司にも送信されているものであって、業務上の必要性に基づく意見や指摘を逸脱したものといわざるを得ない。」

3 コメント

(1) 人格否定発言がなくても、言葉の使い方、伝え方によっては指導目的の逸脱と判断される

本件の原告が、チームのメンバーに対して送信したチャットやメールは、業務遂行において見られた問題点を指摘する目的でなされたものであり、また、人格や存在自体を否定する文言は含まれておらず、また、言葉遣い自体には粗暴なものもありません。原告が指摘している内容には的を射ている部分も多分にあるものなのかもしれません。

しかしながら、指摘する内容自体は相当なものであるとしても、それを**繰り返し公開の場で行う**までの必要性は通常は認められないことが多いものと考えられます。

また、仕事に対する姿勢や考え方についてコメントをすること自体は必要な場合もあると一般的には考えられます。ただ、「指摘」を超えて「**非難**」の域にまで至ってしまうと、業務上の必要性を逸脱したものと評価されてしまう可能性があります。少なくとも、本件メールのうち水色でハイライトした部分については不要であったり、表現を工夫する必要があったと考えられます。

(2) 再発防止に向けた会社の対応

会社における人事労務管理の観点から言えば、原告は、公開叱責を行ったことについてパワハラに該当するものとして譴責処分を受けたにもかかわらず、その後も同様に上司や関係者を宛先に含めたメールで厳しいコメントを述べています。

被告会社が、譴責処分に付した以外に再発防止のためにどのような対応をしたのかは判決文からは不明ですが、再発防止の観点からは、公開の場や方法で叱責しないように具体的に注意しておくことも重要であったと思われる。

一般的には、会社がハラスメント行為者に対して懲戒処分をしている場合には、その後に同様のハラスメント行為があったことだけをもって、新たな被害者との関係で直ちに安全配慮義務違反が認められる可能性は高くはないと思われます。

もっとも、ハラスメント行為が繰り返されたことについて、他の従業員が会社に対して不信感を抱くことにもなりかねないので、必要に応じて、懲戒処分とあわせて研修その他の再発防止のための措置を講ずることも検討する必要があります。

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](#)