



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## はじめに～ハラスメント発言も時代とともに変化！

行政のパワハラ指針の中で、最もトラブルが多い類型は、「精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）」だと思われます。

この点、平成時代の代表的な裁判例では、以下のような発言がパワハラ認定されています。

・アークレイファクトリー事件（大阪高判 H25.10.9）：「殺すぞ」「あほ」

・サン・チャレンジほか事件（東京地判 H26.11.4）：「馬鹿だな」「使えねえな」

・X産業事件（福井地判 H26.11.28）：「どうせ働きたくないんだろう」「死んでしまえばいい」

では、「アホ・バカ・シネ」と言わなければ、ハラスメントにならないのでしょうか？

令和時代では、それだけでは済まないケースが増えています。

今回は、それを実感できる最新の2つの裁判例を紹介します。

## 国立大学法人山梨大学事件（甲府地判 R2.2.25）～「発達障害」ハラスメント

### ●事件の概要

山梨大学の元職員が、就業規則所定の解雇事由「勤務実績が著しくよくない場合」等に該当するとして、大学から普通解雇されたことについて、解雇無効を訴えた事案です。

併せて元職員は、退職勧奨の手続き等に違法があったとして、退職勧奨をした人事課長及び大学に対し、不法行為に基づく慰謝料請

求もしました。

### ●裁判所の判断

結論として、裁判所は、勤務不良等に基づく解雇は有効であるとしましたが、他方、不法行為（ハラスメント発言）に基づく**慰謝料として30万円**を認容しました。

解雇の点について、裁判所は、元職員の行動によって、他の職員がトラブルの解決をせざるを得なくなっており、元職員に対する他の職員からの苦情も相当出ているのであるから、元職員の雇用を継続した場合、大学の適正な秩序が保たれなくなるおそれがある等と指摘し、本件解雇の社会的相当性は認められると判示しました。

他方で、不法行為（ハラスメント発言）の点については、人事課長との面談における、**元職員に対する発達障害である旨の発言に続く退職勧奨**は、元職員の名誉感情を不当に害し、社会通念上相当な範囲を逸脱したものであるとして違法性を有すると判示しました。

## イーライフ事件（東京地判 R6.1.19）～「自閉症・対人恐怖症」ハラスメント

### ●事件の概要

会社の元従業員が、会社に対し、未払割増賃金等の支払を求め、併せて、会社の取締役の発言に関して、取締役及び会社に対し、不法行為に基づく慰謝料請求をした事案です。

### ●裁判所の判断

結論として、裁判所は、元従業員が主張する労働時間を認めることは困難であり、また、会社の固定時間外手当が有効であるか

ら、元従業員の割増賃金はすべて消滅していると判示しました。他方、取締役の発言に関しては、不法行為（ハラスメント発言）に基づく慰謝料として**20万円**を認容しました。

不法行為（ハラスメント発言）の点について、裁判所は、会社の取締役は、元従業員以外にも複数の従業員が参加する営業会議の場において、**自閉症や対人恐怖症といった精神に関わる障害の名称を示して**、元従業員には対人関係の構築等に問題があるとの意見があったことを10分から15分に及び述べて、元従業員を非難したと認定しました。

そして、このような取締役の発言は、業務上の必要に基づく元従業員への叱責や他の従業員への説明という範疇を超えて、元従業員の名誉感情を著しく害する不法行為であると判示しました。

**2つの裁判例が示す教訓～業務と無関係な発言がハラスメントを招く！**

### ●ハラスメントの怖さは“ブラック企業”の烙印

今回の2つの裁判例では、解雇無効や残業代請求といった主な訴えは認められませんでした。しかし、一方でハラスメント発言による慰謝料は少額ながら認められています。

一般的に、ハラスメント発言のみの慰謝料は低額ですが、ハラスメント問題は企業の評判に大きな影響を及ぼすリスクがあります。労働者側が記者会見を開くこともあり、一度「ブラック企業」との印象が広がると、その名誉回復は極めて困難です。

つまり、ハラスメントのリスクは単なる慰謝料の問題にとどまらず、企業の信頼を揺るがす深刻な影響をもたらすという点を認識しておく必要があります。

### ●センシティブ情報であるメンタル疾患の指摘は要注意！

2つの裁判例の示唆は、従業員を注意指導・教育等をする際、病名、特にメンタル疾

患の指摘は原則として不要ということです。

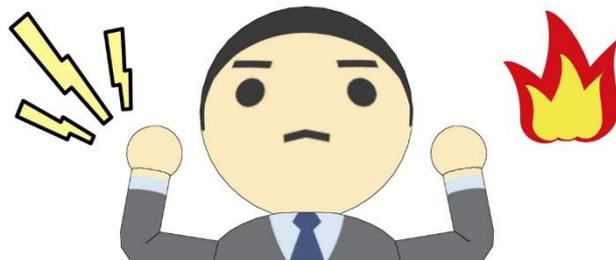
指導の際に求められるのは、仕事の課題を客観的に指摘し、具体的な改善アドバイスを伝えることだけです。

もちろん、疾患の特徴を理解することは重要ですし、業務上どうしても病名に触れる必要がある場合は例外的に認められます。しかし、医療の専門家ではない企業の間人が、従業員に対して、病名を持ち出して指導する必要は原則的にないはずです。

病名だけでなく、容姿やプライベートな内容など、「業務に関係のない発言をすると、ハラスメントと評価される可能性がある」、この点を常に意識し、慎重な対応を心がけることが求められます。

## 今回の労働格言

「アホ・バカ・シネ」以外でも要注意  
業務と無関係な発言  
(特にメンタル疾患の指摘)はNG！



### ～当事務所よりひと言～

現在、多くの企業でメンタルヘルス研修が実施されており、それ自体はとても望ましい取り組みです。

しかし、私自身もそうなのですが、研修で得た知識をもとに「あの人は発達障害かもしれない」などと、安易に口にしてしまったり、無意識のうちにラベルを貼ってしまったりすることがあります。

職場で発言をする際には、一度立ち止まり、「この言葉は本当に業務上必要だろうか？」と振り返ることが大切です。

今回の2つの新しい裁判例は、その重要性を改めて実感させるものでした。