



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

本人不在の場での陰口もハラスメントに！？～医療法人社団Bテラス事件

「本人がいない場での“陰口”が、まさかハラスメントに!？」——東京高裁が下した医療法人社団Bテラス事件（東京高裁 令和5年10月25日判決）は、従来の常識を揺るがしました。

院長が控室で部下を揶揄・侮辱した会話は、「本人不在だからセーフ」とはならず、就業環境を害する不法行為として慰謝料の対象に。しかも証拠は“秘密録音”。

さらに、院長交代による組織対応が「安全配慮義務を尽くした」と評価されるなど、企業責任の限界線も示された注目判例です。

「陰口」もリスクとなる時代に、企業はどのように職場環境を守るべきか？——気になる詳細は本文でご覧ください。

具体的な原告の主張、医院の対応、それに対する裁判所の評価や判断は？

●事案の概要

歯科医院を経営する医療法人Bテラス（被告法人）に勤務する女性歯科医師（原告）が、院長兼理事長（被告院長）から不法行為（ハラスメント）を受けたと主張。

具体的には、院長が、①診療予定を独断で操作して予約を不利にする、②控室で他の従業員と共に、原告を「育ちが悪い」「訴訟準備

しているのでは」など揶揄・侮辱する発言をした、といった行為が問題となりました。

さらに原告は、法人において安全配慮義務が果たされていないため復職できないとして、休業後も賃金請求を行ったほか、過去の未払賃金も主張しました。

●裁判所の判断

・不法行為（ハラスメント）

一審（地裁）は、院長の①診療予定の操作をハラスメントとして認定したものの、②控室での揶揄発言は、「原告不在の控室での会話が、原告の知るところとなったにすぎない」として、不法行為に当たらないとしました。

二審（高裁）は、上記①に加えて、②についてもハラスメントと認定しました。院長の地位・立場を踏まえると、本人不在の場でもそのような言動は客観的に就業環境を害する行為であり、名誉毀損・侮辱にあたるとされ、これらに基づき慰謝料20万円を認容しました。



・秘密録音の証拠能力

なお、原告は控え室に録音機器を設置して証拠を収集しましたが、二審（高裁）は、他の従業員のプライバシー侵害の懸念はあるものの、「著しく反社会的な手段」とまではいえないと証拠能力を認めています。

・安全配慮義務と賃金請求

院長は途中で辞任し、娘が新理事長に就任。これにより原告と元院長が接する場面は解消しました。

二審（高裁）は、「院長交代で状況が改善された」として、法人が一応の安全配慮義務を果たしたと評価し、原告の賃金請求は、理事長交代から一定期間が経過するまでに限って認められると判断しました。

本判決の示唆～広がるハラスメント認定の射程と職場の事後対応の重要性

・本人不在の悪口でもハラスメント成立（超重要★★★）

本人がいない場での揶揄や侮辱的発言であっても、使用者や上司の地位にある者が加わると、職場環境を害するものとして不法行為に当たることが示されました。

今後、「職場環境配慮義務」の文脈で、ハラスメント判断の射程が広がる可能性があります。

・秘密録音の証拠能力（従前の裁判例通り★☆☆）

職場内での無断録音は懲戒対象になり得ますが、一方で、訴訟上は証拠としての能力を認められる余地があります。特に、ハラスメント事案では、広く証拠能力が認められるといえます。

企業側は「録音禁止規定」を設けても、裁判での証拠排除までは必ずしも期待できない点に注意が必要です。

・安全配慮義務の解消と組織対応（重要★★☆）

問題行為を行った管理者を変更する等し、組織が一定の対応をとれば「必要な安全配慮を尽くした」と評価される可能性があることが示されました。

ハラスメント事案が認定されたとしても、法人の責任は永続するわけではなく、適切な体制整備や指揮命令者の交代で、将来の法的責任を減免できることに注目です。

・慰謝料水準の目安（従前の裁判例通り★☆☆）

ハラスメント認定されても、個別具体的な事情（発言の態様、回数、組織対応、原告の受け止め方など）が金額決定に大きく影響します。単発の言動だけの場合は、慰謝料額は20万円程度にとどまります。

ただし、金銭に換算できないレピュテーションリスクには注意が必要です。

～当事務所よりひと言～

直接の暴言ではない陰口であっても、ハラスメント認定される時代が到来しました。

もちろん、本判決は、組織の長による陰口という特殊事情を前提としており、すべての陰口が直ちにハラスメントとされるわけではありません。

しかしながら、陰口や噂話でも、内容や立場によっては職場環境を害する不法行為となることは肝に銘じなければなりません。