



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 FAX：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

「ちゃん」付け違法裁判——親しみを込めたつもりの言動でもアウト！？

今回は、職場での「ちゃん」付けの呼び方がセクシャル・ハラスメントに当たるとして、慰謝料の支払いが命じられた、東京地判令和7年10月23日を取り上げます。

親しみを込めたつもりの言動であっても、違法と評価され得る点が注目され、新聞報道を通じて広く社会の関心を集めました。

事案の概要と裁判所の判断を整理したうえで、この判決が実務にどのような影響を与えるのか、企業や管理職に求められる対応について考えていきます。

事案の概要と裁判所の判断——なぜ「ちゃん」付けは許されなかったのか

●事案の概要

本件は、運送会社（佐川急便の営業所）に勤務していた40代の女性従業員（原告）が、別の課に所属する年上の男性元同僚（被告・係長職）からセクシャル・ハラスメントを受けたとして、約550万円の損害賠償を求めた事案です。問題となった具体的な行為は以下の通りです。

1.呼称：職場で日常的に、女性の名字に「ちゃん」を付けて呼んでいたこと。

2.不適切な発言：女性の容姿や体型について

「かわいい」「体型良いよね。俺なんかガリガリだよ」と発言したり、作業中に前屈みになった女性に対し「胸元がはだけて下着が見えてしまうよ」などと言及したこと。

3.不審な信書送付：業務上のキャンセルを利用し、女性の自宅に「祝」「差出人：被告とクソ野郎たち」と記載された不審な電報便を女性に無断で送付したこと。

女性はその後うつ病と診断され休職・退職に至り、これらの精神疾患は被告のハラスメントが原因であると主張しました。

●裁判所の判断

東京地裁は、被告の行為を「社会通念上許容される限度を超えた違法なハラスメント」と認定し、被告に対し22万円の支払いを命じました。主な判断枠組みは以下の通りです。

・「ちゃん付け」の違法性：一般に「ちゃん」付けは幼児や親密な関係で使われるものであり、職場の同僚間（上司に類する立場）で用いる必要性はないと判断しました。被告が「親しみを込めていた」としても、原告に不快感を与えており、違法と評価されました。

・身体・容姿への言及：「体型が良い」「下着が見える」といった発言について、業務上の必要性はなく、原告に羞恥心や不快感を与える不適切な行為と認定しました。

・損害額の算定（うつ病発症との因果関係）：

ハラスメント行為の違法性は認めたものの、女性のうつ病発症については、顧客からのクレーム対応やPTA役員の業務などのストレスも寄与していたとして、ハラスメントとの相当因果関係を否定しました。その結果、請求額（約550万円）に対し、認容額は慰謝料等として22万円にとどまりました。

本判決の示唆——職場のコミュニケーションに潜むハラスメントリスク

本判決からは、企業実務において以下の点に留意すべきことが示唆されます。

1. 「親しさ」と「ハラスメント」の境界線：加害者側に「親愛の情」や「場を和ませる意図」があったとしても、業務上の必要性がなく、相手に不快感を与えるればハラスメントと認定されるリスクが高いことが司法判断として示されました。特に「ちゃん」付けや容姿への言及は、職場においては不適切であるという規範が明確化されています。

2. 管理職・先輩社員の自覚：直接の指揮命令系統になくとも、年齢や社歴、実質的な相談

関係から「上司に類する立場」にある場合、その言動はより厳しく問われる可能性があります。

3. メンタルヘルス不調との因果関係：ハラスメントが認定されても、被害者の精神疾患（うつ病等）の全責任を加害者に負わせるには、業務上の他のストレス要因（クレーム対応等）や私生活の事情（PTA活動等）との切り分けが詳細に検討されるため、損害賠償額が限定的になる場合があります。

企業実務としては、「呼称・コミュニケーションに関する明確なルール整備」「『悪気はなかった』では済まされないことの研修」「被害を受けた従業員が声を上げやすい相談体制」を整備する必要があることを、改めて示しています。

～当事務所よりひと言～

「ちゃん」「くん」付け、容姿・体型への言及は、職場の同僚への言動として必要なのか？

本件は、言動自体の善悪の話ではなく、職場における関係性と場面性を、どうマネジメントするかが問われている事案といえるでしょう。

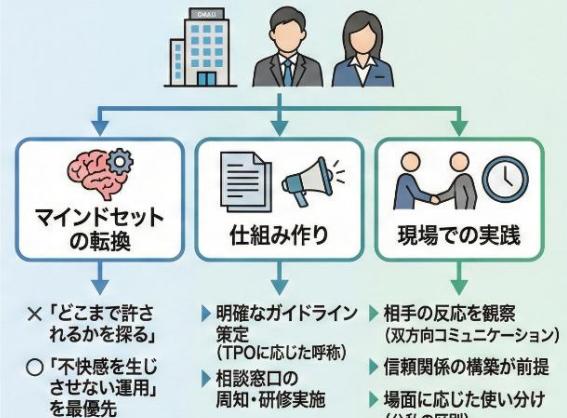
職場における呼称とハラスメント：「関係性と場面性」のマネジメント

ハラスメント発生のメカニズム



親しみと配慮
は紙一重。
鍵は「関係性と
場面性」の
マネジメント。

企業・管理職の取るべきアプローチ



目指すべき姿：
誰もが尊重される
健全な職場環境