



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

職場配慮義務の現在—「私的トラブル」と「指導様式」が企業責任となる時代

今回は、近年注目されている「職場環境配慮（調整）義務」の変化について、最新の裁判例をご紹介します。

これまで、企業が配慮すべき対象は、業務に起因する明確なトラブルに限られるという考え方が一般的でした。

しかし最近では、私的な人間関係の問題が職場に波及した場合や、指導方法そのものが適切でなかった場合にも、企業に対して配慮義務違反が問われるケースが出てきています。

本号では、令和5年に東京地裁で言い渡された二つの判決を取り上げ、現代の企業活動に求められる「配慮義務」のあり方について、わかりやすく解説いたします。

私的トラブルが波及した場合の配慮義務—イーオン事件（東京地判 令5.3.22）

●事案の概要

外国語教師として勤務していた原告（アメリカ国籍）は、同僚女性への好意がこじれたことをきっかけに、メンタルヘルス不調（適応障害）を発症しました。

その後、自殺未遂や飲酒出勤、セクハラ発言などの問題行動が見られるようになりましたが、会社側は医師面談などの措置を講じないまま、原告を就労させ続けました。

最終的に原告は退職願を提出しましたが、その後、退職願は真意に基づくものではなかったと主張し、雇用契約上の地位確認、未払

賃金の支払い、職場環境調整義務違反及び違法な退職勧奨に基づく損害賠償を求めて提訴しました。

●裁判所の判断

裁判所は、原告の退職願は自由意思によるものであり、適応障害があっても真意に基づかないとはいえないと判断しました。また、会社は異動希望に応じられない旨を伝えただけであり、退職を強要したとは認められないとしました。

本件で特に問題とされたのは、会社側の職場環境調整義務違反です。会社は、4月時点で原告が自殺未遂を起こしていた事実を把握していたにもかかわらず、その後も精神状態の確認や医師面談などの適切な対応を行いませんでした。さらに、11月以降にはリストカットの報告、飲酒出勤、セクハラ発言など、精神的不調を示す明白な問題行動が繰り返し発生していました。

にもかかわらず、会社は産業医の面談指示や業務負担の軽減措置を取らず、代わりに解雇を示唆するような厳しい警告だけを行いました。

これらの対応は、原告の精神状態悪化を予見しながら適切な措置を



講じなかったものであり、**職場環境調整義務に違反する**と裁判所は認定しました。その結果、精神的損害に対する賠償金として、**33万円の支払い**が命じられました。

●くみ取れる示唆

本件で注目すべき点は、精神的不調の発端が職務外の私的関係にあったことです。

従来であれば、業務外の要因であることを理由に企業責任が否定される余地もありましたが、本判決は、**私的トラブルが職場に影響を及ぼしている**と認識できた時点で、**職場環境調整義務が発生する**との考え方が明確に示したといえます。

CCでの叱責がパワハラ認定—ちふれホールディングス事件（東京地判 令5.1.30）

●事案の概要

被告会社の従業員（中間管理職）は、部下Aに対して、他の従業員を宛先（CC）に含めたメールで叱責を行いました。また、別の部下Bに対しては、LINEでプライベート領域に踏み込むメッセージを送信していました。

これらの行為を理由として、会社側は当該従業員に対し、**譴責処分（始末書提出命令）**を下しました。

従業員はこれに対して、「**譴責処分は無効である**」「（後に行われた）**配転命令も無効である**」と主張し、地位確認および配転命令無効確認を求めて提訴しました。

●裁判所の判断

裁判所は、部下Aに対するCC付き叱責メールは、**職場秩序の維持義務（「健全な秩序及び協力関係を保持する義務」）に違反し**、上司の地位を利用した嫌がらせ行為にあたりと認定しました。

具体的には、叱責の内容そのものだけでなく、周囲への「**見せしめ**」の効果が問題視され、**上司が部下を萎縮させる効果を意図的に発揮するような場の設定は、パワハラに該当する**という判断枠組みを取りました。

さらに、会社は複数回の事情聴取を経て適切な手続きを踏んでおり、処分に手続的違法は認められず、処分の相当性（社会通念上の合理性）も肯定され、従業員側の請求は退けられました。

●くみ取れる示唆

特に本判決では、「**CCでの叱責**」が職場秩序や協力関係を壊す「**嫌がらせ**」にあたりと明示され、「**上司の立場を利用して、他者に恥をかかせる形での指導は、ハラスメントに該当する**」と認定された点が注目されます。これは、「**指導**」の内容そのものだけでなく、**指導のスタイル**が職場環境を損なう行為と評価され得ることを示しています。

従来は、叱責の内容が不当（たとえば人格否定にあたるか）かどうか問題とされていましたが、現在では、**どのように叱責したか（見せ方・伝え方）**も違法性判断の対象となっています。

また、メールやチャットでの叱責は、容易にパワハラの証拠として記録に残るため、「**CCに誰を入れるか**」にまで配慮すべき時代に入ったといえます。

～当事務所よりひと言～

これまで企業側の防衛線としては、「**本人の私生活には干渉できない**」「**通常の指導の一環だった**」といった説明が一般的でしたが、これらが配慮義務違反と評価されるハードルは確実に下がってきています。

時代に合った労務管理へのアップデートが、ますます重要になっていきます。

