

就職に強い「大学200」/マンション得するリフォーム

# Yomiuri Weekly

「ヨミウリウィークリー」

昭和33年10月18日第三種郵便物認可  
平成17年6月12日発行(毎週日曜発行)  
第04巻 第26号 通巻2975号



2005 6.12  
350円



本当に

就職に強い大学200

衝撃調査  
ケイタイっ子は  
成績が悪い

マンション  
得するリフォーム



# 「辞めろメール」で 上司敗訴の波紋

「会社を辞めるべきだ」——。そんなメールが突然、上司から送られてきたら、あなたはどうするだろうか。翌日、出社する勇気を持てるだろうか。4月20日、東京高裁は、こうした上司のメールを「名誉棄損」とする、部下側勝訴の判決を言い渡した。「メール作法」はいまや、重要な「上司の心得」になったといえるだろう。

本誌 梅崎正直／イラスト 松村宏

でも損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか……」

こんなメールを上司からもらったのは、部下のショックの大きさは計り知れない。が、上司の攻撃はこれだけではなかった。上司は、Iさんあてのこのメールを、同じ部署の十数人にも同時に送信したのだ。さらし者にされたのも同然だった。

しかし、Iさんは屈しなかった。事件から約1年後、この上司を相手取り、名誉棄損の損害賠償を求める「パワハラメール訴

「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだ」と思います……」

夕刻のオフィス。パソコンを開いたIさんが見たのは、上司からのこんなメールだった。しかも、通常よりも大きな字、そして赤字だった。メールは、こう続いていた。

「当該……」

「当該……」



訟」を起こしたのだ。

Iさんは現在53歳。損害保険大手、三井住友海上火災保険の損害サービス部に勤務している。被告の上司も現在、副部長として同社に在籍している。つまり、2003年12月の提訴以来、同じ社内原告と被告が共に働く状況が続いてきたのだ。

一番では上司の非を認めさせることができなかったが、Iさんは控訴。ついに、今年4月20日、東京高裁は、メールの内容を名誉棄損の不法行為と認定、Iさんの逆転勝訴を言い渡した。

100万円の請求額に対し、認められた賠償額は5万円。かった訴訟費用を考えると、金銭面でトクな話ではないが、「勝訴した」という事実が大きい。

と、Iさんは喜ぶ。  
この判決に関して、双方の雇用主である三井住友海上は、「社員の個人的な裁判なので、コメントを控えたい」とした。

今回の判決は、厳密にいうと、「名誉棄損」は認められたが、「パワハラコメント」とまではいえないという判断だった。内容はともかく、目的自体はノルマ達成への「叱咤督促」だったと見なされたからだ。

しかし、法的判断はともかく、わざわざ大きな赤字で書かれ

たメールを見れば、また、それが同時に同僚たちにも流されたことを考えれば、冷静な業務上の指導だったとは言いがたい。少なくとも、受信した部下は、大きな精神的圧迫を感じたはずだ。

### 社内メールのトラブル多発

職場のトラブルに、社内メールが関与するケースが増えている。業務上の指示や伝達が、メールで行われることが珍しくない現状では、当然のことだ。そして、後々まで記録が残るメールの特性。メールが「証拠」となるケースは、今後も増えるだろう。

そして、メールが記録するのは伝達内容だけではない。今回の裁判のケースのように、「感情」までが記録に残される。メールとは、そういうツールなのだ。

中京圏のある薬品会社では、こんなことがあった。  
50歳代の部長が、部下の時間外労働の一部をカウントしていないという疑いが生じ、労組の要求で人事担当者が調べたところ、別の問題が明らかになった。部下の女性への「ラブメール」だ。

送った相手は自分の部下や他部門の女性で、全部で二十数件もあった。その半分は派遣社員。「ラブメール」というよりは「セクハラメール」だった。

誰にも知られず一対一で思いを伝えるのに、メールと、いう道具

は好都合だ。本人は軽い気持ちでメールを出したのかもしれない。しかし、社内メールは、送った本人のパソコンだけでなく、相手のパソコン、そして、会社のホストコンピュータにも記録が残る。会社側が調査に乗り出せば、言い訳はできない。

### 部下にとつても諸刃の剣

招いた結果は「解雇」という重大なものだった。  
便利さの一方で危険もはらむ、メールという通信手段とどう付き合うかは、いまや「上司」の重要な課題といえそう。

東京管理職ユニオンの設楽清副書記長は、最近の職場トラブルの傾向について、こう語る。  
「社内いじめや、退職に追い込むための手段に、メールによる人格攻撃が用いられるケースが多い。また、外資系企業では、部下の側が結託して、上司の悪口を、本国の経営陣に一齐にメールで送りつけ、クビにしようとした例もありです」

まさに水面下は無法地帯の感だが、こうした画策も、すべて証拠として残るわけで、逆に非常に危険な行為ともいえる。

また、最近多いのは、「人事考課」をめぐるメールのトラブルだという。上司に自分の考課結果について、不平を言ったり、説明を求めたりする部下が多い。

「その対応を間違えると、感情的にこじれてしまい、問題を大きくしてしまうことになる。そうけない対応も、感情的な反論も、いい結果を招かない。上司に当たる人は、細心の注意を払う必要があります」(設楽書記長)

ただし、部下にとつては、メールをうまく使うことで、自分の身を守ることもできる。Iさんのように、メールを証拠に、裁判で主張することもできる。

自らも、メールを駆使してリストラ圧力と闘った経験がある、リストラ問題評論家の中森勇人さんは、  
「自分がリストラやいじめの対象になったとき、上司とのやり取りや意思表示は、極力メールで行う。回答した事実、その時間まで記録に残すことができるからです。指示についても、メールでもらうほうがいい」と言う。しかし、もちろん、部

下にとつてもメールは諸刃の剣である。中森さんは、  
1 先方にも証拠として残るので、内容については慎重に書き、メールチェックも怠らない。  
2 重要なメールはバックアップを取るか、プリントアウトしておくようにする。送信メールも忘れずに。社用のノートパソコンごと持ち出すと、「会社の備品を無断で持ち出した」とされるので注意が必要。  
3 社内メールは私用に使わない。職務専念義務違反や、備品を私用に使ったとして懲罰の対象になる可能性がある。  
4 HPPの閲覧やwebメールも監視の対象になるので要注意。  
と、4点のアドバイスをする。

メールは、対面で話す以上に、鋭い刃を相手に突きつけることがある。冷静さを失ったほうが負け。そのことを今回の判決は物語っている。

**品質への飽くなき挑戦**



こだわりの、11種類の貯蔵熟成酒。宝焼酎「純」

お酒は20歳を過ぎてからのんだあとはリサイクル。©宝焼酎株式会社



(正)[ABS]小宮山 輝芳  
(正)[ADW]森岡 慎司  
(正)[AEU]杉山 隆久  
(正)[AEU]  
(正)[APU]林 延佳

一般 その他

返信 もっと出力を

MSゴシック 11.5

林 延佳@東京損サです

[AEU] 杉山 隆久さんのメール  
「もっと出力を」について返信します。

1. 意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の実績を挙げますよ。  
本日現在、搭傷10件処理。松浦さんは17件。  
業務審査といい、これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。
2. 未だに始末書と「～～病院」出向の報告（私病？調査？）がありませんが、業務命令を無視したり、業務時間中に勝手に業務から離れるとどういうことになるか承知していますね。
3. 本日、半休を取ることを何故ユニット全員に事前に伝えないのですか。必ず伝えるように言ったはずですよ。  
我々の仕事は、チームで回っているんですよ。



# 上司暴言メールにNO!の司法判断

意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです……

会社のパソコンでメールをチェックするあなたの目に、上司から送られてきたこんな文字が飛び込んできたら、あなたは平静でいられるでしょうか。しかもそれは通常よりはるかに大きなポイントの赤字で書かれていたのです。

この上司は、同文メールを本人だけでなく同じ部署の十数人へ同時に送信しています。部下の人格を傷つけ、さらしものにする仕打ちです。このメールが送信されたのは2002年12月18日。受信者は当社の都内SC勤務のA氏です。

A氏は2003年12月、この上司を相手取り名誉毀損の損害賠償を求める「パワハラメール訴訟」を起こしました。

そして、2005年4月20日、東京高裁はA氏の主張を認め、上司のメールは不法行為を構成するとの判決を下しました。

たとえ上司としての業務上の指導であったとしても、このような陰湿な人格否定の行為は許されるものではありません。従業員はロボットではなく、それぞれが人格を持った人間なのです。



この判決内容は、Yomiuri Weekly [ヨミウリウィークリー] 6月12日号に掲載され、大きな反響をよんでいます。

## 業績賞与 前年-0.13ヶ月!

- すばらしい成果だったというのに、業界他社に比べても下げ幅大…一方、当社の役員報酬は業界で1位! (6/24「日経」)
- JPも含め全員で頑張った成果なのに、業績賞与がない社員も…
- 全損保三井住友支部は、すべての従業員に業績賞与を支給するよう要求しています。

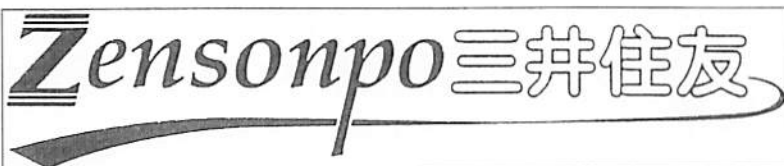
## 行き過ぎた指導の背景には成果主義も

みなさん! この裁判例は例外的な出来事でしょうか。

MSプラスにおける「うつ病など精神的疾患の社員が倍増している」という人事部長発言、能開発管理職向け「行き過ぎた指導への注意」等は、これが例外的な事例でないことを物語っているのではないのでしょうか。

成果主義的人事管理の下で、管理者が目先の数字や利益を追うあまり、人間的目線を持つ余裕がなくなり、基本的な人間関係を逸脱した言動に走ってしまう…そんな、もうけ・効率化第一主義の風潮が存在しているのではないかと、わたしたちは憂慮します。

全損保三井住友支部は、以前からこのような上司の「衆人環視の中での見せしめ言動」をやめさせるよう会社に申し入れてきました。会社がこの判決を真摯に受け止め適切な策を実行することを強く要求します。



職場110番

2005年  
7月・8月

TEL: 03-3567-8929  
FAX: 03-3561-2946

全損保三井住友支部 104-0031 東京都中央区京橋2-6-17貴仙ビル

ホームページ <http://homepage3.nifty.com/mituisumitomo-sibu/index.htm>  
Eメールアドレス [zensonpo-mituisumitomo@nifty.com](mailto:zensonpo-mituisumitomo@nifty.com)

# 労働判例

人事労務に活かす判例実務誌

No. 914 2006. 7/15

判例

- 5 ● 週末帰宅型通勤途上での事故死 高山労基署長(通勤災害)事件  
(名古屋高裁平18.3.15判決)
- 11 ● 支店営業課長のくも膜下出血死 札幌東労基署長(北洋銀行)事件  
と業務の過重性判断 (札幌地裁平18.2.28判決)
- 32 ● 新人事処遇制度移行時の低位 住友スリーエム(職務格付)事件  
格付けと差額賞与額支払請求 (東京地裁平18.2.27判決)
- 38 ● 労災認定後の自営業従事と 立川労基署長  
休業補償不支給処分の適否 (ジャムコ(休業補償))事件  
(東京地裁平18.2.23判決)
- 49 ● 一定額保障の歩合給制とされた 丸一運輸(割増賃金)事件  
運転手らの時間外割増賃金請求 (東京地裁平18.1.27判決)
- 61 ● 長期にわたる各種非違行為と 大阪市消防局職員(分限免職)事件  
適格性欠如による分限免職 (大阪地裁平18.1.18判決)
- 82 ● 上司による業務指導メールと A 保険会社上司(損害賠償)事件  
表現の相当性、パワハラ該当性 (東京高裁平17.4.20判決)  
(付 原審 東京地裁平16.12.1判決)

判例  
ダイジェスト

- 90 開業直後のデイケア等閉鎖に伴う解雇 みどりNリウマチ科整形外科事件(大阪地裁平18.3.6決定)
- 92 合併後の嘱託年限短縮と更新打ち切り グローウェイ(嘱託年限)事件(大阪地裁平18.2.23判決)

連載

- 96 海外判例レポート⑥⑦〈スイス〉 専修大学教授 中野 育男  
肌の色を理由とする不採用

- 2 …… 遊筆—労働問題に寄せて  
雇用機会均等法の改正をめぐって 弁護士 坂本 福子
- 3 …… 項目別登載判例索引
- 98 …… 本誌未登載判例リスト

○判例

A 保険会社上司（損害賠償）事件〈付原審〉

東京高裁 平17. 4.20判決

〔平16(ホ)6245号 損害賠償請求控訴  
一部認容 一部棄却（原判決変更）  
〔上告受理申立＝平17(受)1421号 最高裁一小平17.9.20決定＝不受理〕  
一審＝東京地裁 平16.12.1判決 労判本号86頁〕

① 被控訴人上司が、控訴人および職場の同僚十数名に送信した「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべき…」等の本件メールの内容が、侮辱的言辞と受け取られても仕方のない、控訴人の名誉感情をいたずらに毀損するもので、控訴人を指導・叱咤督促しようとの送信目的が相当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くもので、

不法行為を構成するとされた例

② 本件メール送信につき、その目的は是認できるとして、いわゆるパワーハラスメントの意図があったとはいえないとされた例

③ 控訴人（一審原告）の請求を棄却した一審判断が変更され、本件メールの送信目的、表現方法、送信範囲などを総合すると、名誉毀損による慰謝料額は5万円が相当とされた例

コメント

(1) 事件の概要 控訴人は、昭和50年4月に訴外A社に総合職として入社し、平成10年7月からは、希望により、エリア総合職に転換し、13年10月からは、同社〇〇損害サービス部の〇〇中央サービスセンター（以下「SC」）において課長代理として勤務している。被控訴人は、同SCの所長であり、控訴人の第1次査定者である。

控訴人の平成13年度および14年度の総合考課・年間考課（賞与）は、ともにC（7段階評価の下から2番目）であった。控訴人は、かねてから担当案件の処理状況が芳しい成果を上げることができず、SCのユニットリーダーDから強い叱咤激励を受けたが、その後の処理状況も芳しくなかった。

平成14年12月18日、Dは、被控訴人や、控訴人を含むユニットの従業員に対し、「甲野KD もっと出力を」（KDは課長代理の意と思われる）と題するメール（以下「Dメール」）を送信した。被控訴人は、Dメールを見て、同日、ポイントの大きい赤文字で、「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとって

も、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。……これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい」などと記載した控訴人宛メール（以下「本件メール」）を、Dや控訴人を含むユニットの従業員十数名に送信した。被控訴人が、本件メールを送信したのは、控訴人に業務に対する熱意が感じられず、所属ユニットの3番目の席次である課長代理の立場にもかかわらず実績を上げないことが、他の従業員の不満となっていることから、控訴人への指導を行うとともに、Dメールの内容を支持することを表明しようとするものであった。

本件は、本件メール送信が控訴人に対する名誉毀損またはパワーハラスメントとして不法行為を構成すると主張して、控訴人が被控訴人に対して慰謝料100万円を請求したものである。

なお、A社の社内研修資料によると、「パワーハラスメントとは『他者に対して社会的勢力を利用し、職務と直接関係のない、あるいは適切な範囲を超えた嫌がらせの働きかけをし、それを繰り返

すこと。そしてその行為を受けた者が、それをハラスメント(嫌がらせ)と感じたとき』に成立します。……優位な立場の人がこのパワーの差を利用して相手にハラスメント(嫌がらせ)を行うことを“パワーハラスメント”と言います」と記載され、その具体例として、「仕事上のミスを注意するのに人格を否定するような発言(罵倒、暴言)がなされる」ことがあげられている。

一審は、本件メールを控訴人と職場の同僚に送信したことは、名誉毀損ないしパワーハラスメントに該当せず、不法行為にも該当しないとした。原告控訴。

## (2) 判断のポイント

### ① 本件メールの送信が控訴人に対する名誉毀損となるか

本件メールの送信は、職場の上司である被控訴人が控訴人の地位に見合った処理件数を達成するよう叱咤督促するもので、その目的は是認することができる。

しかし、本件メール中には、「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとって、会社にとっても損失そのものです」という、退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、これが控訴人のみならず、同じ職場の従業員十数名にも送信されている。この表現は、「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の実績を挙げますよ。……これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい」という、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辭と受け取られても仕方のない記載などの他の部分ともあいまって、控訴人の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、上記送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、不法行為を構成する。

### ② 本件メールの送信がパワーハラスメントに該当するか

本件メールは、その表現方法において不適切であり、控訴人の名誉を毀損するものであったとしても、上記のとおりその目的は是認できるのであって、被控訴人にパワーハラスメントの意図があったとまでは認められない。

### ③ 損害賠償の額

本件メール送信の目的、表現方法、送信範囲等

を総合考慮すると、被控訴人の本件不法行為(名誉毀損行為)による精神的苦痛を慰謝するための金額としては、5万円が相当である。

(3) 本判決の位置づけと参考判例 本件は上告されたが、最高裁一小は、民事訴訟法318条1項により受理すべきものとは認められないとして、上告不受理としており、控訴審の判断は確定している。

ところで、メールの送信等をめぐる従来の事案の大半は、就業時間中の私用メールが企業秩序に違反し、懲戒処分の対象となるかというケース(日経クイック情報「電子メール」事件(東京地判平14.2.26労判825号50頁、グレイワールドワイド事件・東京地判平15.9.22労判870号83頁、モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド事件・東京地決平16.8.26労判881号56頁、K工業技術専門学校「私用メール」事件・福岡高判平17.9.14労判903号68頁等)か、あるいは使用者による個人メールの閲覧や調査が従業員のプライバシーを侵害して違法と評価されるかというケース(F社Z事業部「電子メール」事件・東京地判平13.12.3労判826号76頁、労働政策研究・研修機構事件・東京地判平16.9.13労判882号50頁)であった。

この点で、本件は、上司が部下の従業員を批判するメール送信を(他の従業員らも含めて)行ったことについて、不法行為性が争われた初の判断と思われる。一審判決は、名誉毀損とは、具体的な事実を摘示して、人の社会的評価を客観的に低下させることと定義し、本件メールの内容が原告の業務遂行能力に対する上司としての評価であり、送信相手も原告と同じユニットの従業員であって、原告の業務遂行状態を同僚として認識していたもので、原告の社会的評価を客観的に低下させる具体的な事実を摘示しているとはいえないと判断したが、二審ではその判断が覆され、本件メール送信が名誉感情を毀損したと認定された。今後の実務にとって、参考となるう。

他方、二審判決は、本件メールにつき、パワーハラスメントの意図があったとはいえないと、比較的簡単に判断している。これは名誉毀損で処理できる以上、定義が未確定なこの概念を用いる必要はないとの判断に基づくものであろうと思われるが、近年問題化しつつあるパワーハラスメントをどのように定義するのか、また、本件メールの送信が、社内研修資料にいう「人格を否定するような発言」に該当するかが、あらためて問われよう。



## 判 決

控訴人	甲野 太郎
訴訟代理人弁護士	加藤 健次
被控訴人	乙山 一郎
訴訟代理人弁護士	吉澤 貞男 伊藤 昌毅 峰 隆之

### 主 文

1 原判決を次のとおり変更する。

(1) 被控訴人は、控訴人に対し、金5万円及びこれに対する平成15年12月12日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

(2) 控訴人のその余の請求を棄却する。

2 訴訟費用は、第1、2審を通じてこれを20分し、その1を被控訴人の負担とし、その余を控訴人の負担とする。

### 事実及び理由

#### 第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人は、控訴人に対し、金100万円及びこれに対する平成15年12月12日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 訴訟費用は、第1、2審とも被控訴人の負担とする。

#### 第2 事案の概要

1 本件は、控訴人が、勤務先の上司である被控訴人から、「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います」などと記載された電子メールを控訴人とその職場の同僚に送信したことが名誉毀損又はパワーハラスメントで不法行為を構成すると主張して、慰謝料100万円と遅延損害金を請求した事案である。原審は、控訴人の請求を棄却したため、控訴人は、その判断を不服として控訴した。

2 控訴人の請求原因及び被控訴人のこれに対する認否と反論は、原判決「事実及び理由」欄の「第2事案の概要」(本誌本号〈以下同じ〉86頁右段下から19行目)に記載のとおりであるから、これを引用する。

#### 第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、控訴人の請求は、慰謝料5万円及びこれに対する不法行為日の後である平成15年12月12日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があり、その余は理由がないものと判断する。その理由は、以下のとおりである。

2 当事者間に争いのない事実及び証拠(〈証拠・人省略〉)及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められる。

##### (1) 当事者等

ア 控訴人は、昭和50年4月1日、A社(当時はB保険株式会社)に総合職として入社し、平成10年7月、希望によりエリア総合職に転換(給与は約3分の2になる。)し、平成13年10月から、同社の〇〇損害サービス部〇〇中央サービスセンター(以下「本件SC」という。)における3つのユニットの一つ(構成員十数名)に所属し、同ユニットの3番目の席次(控訴人の上席には、「ユニットリーダー」、「総合職の課長代理」がいる。)であるエリア総合職の課長代理(平成14年度の給与総額は973万8000円)として勤務している。

イ 被控訴人は、本件SCの所長であり、控訴人の第一次人事考課査定者である。

ウ D(以下「D」という。)は、控訴人所属のユニットリーダーである。

##### (2) A社の人事制度等

ア A社の社員区分は、総合職、エリア総合職、営業・損害サービス職、業務職、専任職、事務職等に分かれている。総合職及びエリア総合職は、他の社員区分と比較すると高度かつ広範な知識・経験に基づき職務を創造的かつ効果的に遂行することが求められる。エリア総合職は、総合職と異なり、転居を伴う異動は原則としてないが、本人の同意に基づき地域を限定されて転居転勤が行われることがある。

イ A社のエリア総合職で課長代理以下の社員の人事考課は、総合考課と賞与考課に分かれ、いずれの考課も優良な方からU、S、G、A、B、C、Dに評定区分される。控訴人は、平成13年度と平成14年度の総合考課・賞与考課が共にCという評定を受けた。

##### (3) 控訴人の職務内容等

ア 本件SCの控訴人が所属するユニットは、保険支払事務を担当していた。同保険支払事務には、

賠償保険と傷害保険の各業務があり、賠償保険は、被害者との折衝、損害の認定等がある点で傷害保険に比して困難が伴い、難易度も高い。控訴人は、本件SCにおいて、難易度の低い傷害保険業務だけの担当となり、不満を抱いていた。

イ 控訴人は、かねてから担当案件の処理状況が芳しい成果を挙げられずにいたところ、ユニットリーダーのDは、平成14年12月10日、当月の控訴人の処理件数が1件であったことから、控訴人を叱咤激励したが、その後の処理状況もはかばかしくなかつた<sup>(77)</sup>

ウ Dは、平成14年12月18日、本件SCの控訴人を含むユニットの従業員と上司である被控訴人にあてて、「甲野KD もっと出力を」と題し、「現在 D Oキャリアアウトの真っ直中ですが、甲野KDは全くの出力不足です。12月10日(火)AM10時、10日終了時点で支払合計件数1件で、叱咤激励しましたが、本日現在 搭乗10件・人傷0件と、<sup>(77)</sup> 所長代理として全く出力不足といわざるを得ません。ペンディングも増える一方です。本日中に、全件洗い替えをし下記Dへ報告のこと。全件の経過管理(どうなっているのか)をして、どれが払えどれが何故持ち越すのかを、記入のこと。12/18(水)」と記載した電子メール(以下「Dメール」という。)を送信した。

エ 「DOキャリアアウト」とは、本件SCにおいて、当時行われていた未払保険事故件数の削減を目的とした取り組みである。

#### (4) 本件メール

ア 被控訴人は、Dメールを見て、同日(平成14年12月18日)、「Dさんのメール『甲野KD もっと出力を』について返信します。」と題し、次の記載を含む電子メール(以下「本件メール」という。)を控訴人及びDを含む同じユニットの従業員十数名に送信した。この部分は、赤文字で、ポイントの大きな文字であった。

「1. 意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げますよ。本日現在、搭傷10件処理。Cさんは17件。業務審査といい、これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。

2. 未だに始末昏と「～～病院」出向の報告(私病?調査?)がありませんが、業務命令を無視したり、業務時間中に勝手に業務から離れるとどういうことに

なるか承知していますね。

3. 本日、半休を取ることを何故ユニット全員に事前に伝えないのですか。必ず伝えるように言ったはずです。我々の仕事は、チームで回っているんですよ。」

イ 本件メール中の「C」は、途中入社2年目の専任職であり、平成14年10月は31件、同年11月は28件、同年12月は26件を処理していた。他方、控訴人の処理件数は、同年10月が6件、同年11月が12件、同年12月が23件であった。

ウ 被控訴人は、控訴人に業務に対する熱意が感じられず、エリア総合職の課長代理という立場であるにもかかわらず、実績を挙げないことが、他の従業員の不満の原因になっていることを考え、控訴人への指導を行うとともに、Dメールの内容を支持することを表明する必要があると判断し、本件メールを送信した。

#### 3 法的評価等

(1) 控訴人は、本件メールが控訴人の名誉を毀損するものである旨主張するので検討する。

ア 本件メールの内容は、職場の上司である被控訴人がエリア総合職で課長代理の地位にある控訴人に対し、その地位に見合った処理件数に到達するよう叱咤督促する趣旨であることがうかがえないわけではなく、その目的は是認することができる。しかしながら、本件メール中には、「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。」という、退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られるおそれのある表現が盛り込まれており、これが控訴人本人のみならず同じ職場の従業員十数名にも送信されている。この表現は、「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の実績を挙げますよ。……これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。」という、それ自体は正鵠を得ている面がないではないにしても、人の気持ちを逆撫でする侮辱的冒辞と受け取られても仕方のない記載などの他の部分ともあいまって、控訴人の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、上記送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠くものであって、控訴人に対する不法行為を構成するといふべきである。

イ 被控訴人は、「本件メールの内容は、課長代理職にふさわしい自覚、責任感をもたせるべく指導・



叱咤激励したものであり、控訴人を無能で会社に必要のない人間であるかのように表現したのではない」旨主張するけれども、本件メールの前記文章部分は、前後の文脈等と合わせ閲読しても、退職勧告とも、会社にとって不必要な人間であるとも受け取られかねない表現形式であることは明らかであり、赤文字でポイントも大きく記載するということをも合わせかんがみると、指導・叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱したものと評せざるを得ない。被控訴人の上記主張は採用することはできない。

(2) 控訴人は、「本件メールは、上司が部下を指導したり叱咤激励するというものではなく、部下の人格を傷つけるもので、いわゆるパワーハラスメントとして違法である」旨主張する。

しかしながら、前説示のとおり、本件メールが、その表現方法において、不適切であり、控訴人の名誉を毀損するものであったとしても、その目的は、控訴人の地位に見合った処理件数に到達するよう控訴人を叱咤督促する趣旨であることがうかがえ、その目的は是認することができるのであって、被控訴人にパワーハラスメントの意図があったとまでは認められない。控訴人の上記主張は採用することはできない。

(3) 本件メール送信の目的、表現方法、送信範囲等を総合すると、被控訴人の本件不法行為(名誉毀損行為)による控訴人の精神的苦痛を慰謝するための金額としては、5万円をもってすることが相当である。

(4) そうすると、控訴人の被控訴人に対する請求は、不法行為に基づく慰謝料5万円及びこれに対する不法行為日の後で訴状送達日の翌日である平成15年12月12日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があり、その余は理由がないことになる。

4 よって、これと一部異なる原判決は不当であるから、原判決を上記の趣旨に変更することとし、訴訟費用の負担につき、民事訴訟法67条2項、61条、64条を適用して、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第五民事部

裁判長裁判官 根本 眞  
裁判官 持本 健司  
裁判官 小宮山茂樹

A 保険会社上司(損害賠償)事件

(東京地裁 平16.12.1判決  
平15(ワ)28020号 損害賠償請求 棄却(控訴))

判 決

原告	甲野 太郎
同訴訟代理人弁護士	加藤 健次
被告	乙山 一郎
同訴訟代理人弁護士	吉澤 貞男
同	伊藤 昌毅
同	峰 隆之

全 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

被告は、原告に対し、100万円及びこれに対する平成15年12月12日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

1 原告の請求原因

- (1) 原告は、昭和50年〇月〇日、A保険株式会社(以下「A社」という。)の前身であるB保険株式会社に入社し、平成13年10月から、同社の〇〇損害サービス部〇〇中央サービスセンターにエリア総合職の課長代理として勤務している。
- (2) 被告は、同サービスセンターの所長であり、原告の人事考課の第一次査定者である。
- (3) 被告は、平成14年12月18日、職場で次の内容を含むメールを送信した。このメールは、原告のみならず、原告と同じ職場の従業員十数人にも送信された。この引用部分は、赤文字でポイントの大きな文字で書かれていた。

「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当S Cにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げていますよ。本日現在、搭傷10件

処理。Cさんは17件。業務審査といい、これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。」

(4) このメールの内容は、原告があたかも無能で会社に必要のない人間であるかのようにいうものである。被告は、原告の上司であり、原告の第一次査定者であるから、上記メールを受信した原告の同僚らから見れば、会社が原告の能力を極めて低く評価しているという印象を与える。上記メールは転送が容易であるから、原告は、直接の送り先以外にも転送されることを危惧した。上記メールは原告の名譽を公然と棄損するものである。

また、本件メールは、上司が部下を指導したり叱咤激励するというものではなく、部下の人格を傷つけるもので、原告の名譽感情を害するいわゆるパワーハラスメントとして違法である。

(5) 原告の名譽毀損あるいは名譽感情の侵害による精神的苦痛は大きく、その慰謝料額は100万円を下らない。

(6) よって、原告は、被告に対し、不法行為を理由として、上記損害金100万円及びこれに対する訴訟送達の日(平成15年12月12日)から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の支払を求める。

## 2 請求原因に対する認否と反論

### (認否)

- (1) 請求原因(1)の事実は認める。
- (2) 同(2)の事実は認める。
- (3) 同(3)の事実は認める。
- (4) 同(4)の主張は争う。
- (5) 同(5)の損害額は争う。

### (反論)

被告が本件メールを原告及びその同僚らに送信したのは、原告に対する業務指導として行ったものであり、何ら違法性がない。原告は、〇〇中央サービスセンターに平成13年10月配属となった。本件当時、〇〇中央サービスセンターは、「DOキャリアアウト」と称して未払保険事故件数の削減を目的とした取組みを行っていたが、原告の仕事ぶりは熱意に欠けるものであった。原告所属のユニットリーダーのDは、原告の平成14年12月10日時点の処理件数が1件に過ぎず、低調な業務進捗状態であることを指摘して指導したが改善されなかったため、同月18日、メールを用いて指導をした(同じユニットの従業員や所長の被告にも同送された)。被告は、Dのメールを受信し、原告の指導の必要から、叱咤激励及び勤務状況等に対する注意も加えて本件メールを送信

した。

本件メールの内容は、課長代理職に相応しい自覚、責任感を持たせるべく指導・叱咤激励したものであり、原告を無能で会社に必要のない人間であるかのように表現したのではない。また、本件メールは、ユニット内限りの業務指導であり、公然性はない。被告が確認したところでは、本件メールを転送したものはない。

本件メールは、職務遂行姿勢に問題が見られる原告に対し、上司である被告が奮起を促すために送信したものであり、私的な感情に基づく嫌がらせ(ハラスメント)ではない。また、その内容も社会的相当性の範囲を逸脱していない。

## 第3 当裁判所の判断

1 請求原因(1)、(2)(原告と被告の会社における立場)、同(3)(本件メールの送信)の事実は当事者間に争いが無い。

2 証拠によれば次の事実が認められる。

(1) A社では、社員区分として、総合職、エリア総合職、営業・損害サービス職、業務職、専任職、事務職等に分かれている。原告は、昭和50年に入社し総合職であったが、平成10年7月、本人の希望によりエリア総合職に転換した。そのため、給与は約3分の2程度になった。原告は、〇〇サービスセンターにおいて課長代理の職にあり、同センターにある3つのユニットの一つに所属し(構成員十数名)、ユニットリーダー、総合職の課長代理の次順位に位置していた。(証拠略)

(2) A社には考課制度があり、原告の総合考課及び年間考課(賞与)は、平成10年、11年がA、平成12年がB、平成13年、14年がCであった。評価は7段階であり、Aは上から4番目、Bは5番目、Cは6番目である。原告は、上記の考課結果を不服として、平成15年、A社を被告として、総合考課の評定がG(上から3番目)であることの確認、賞与・給与の差額等の支払を求める訴えを提起した。(証拠略)

(3) 原告が所属するユニットでは、保険支払事務を担当していたが、賠償保険の業務と傷害保険の業務では、被害者との折衝、損害の認定等に困難を伴う賠償保険の業務が傷害保険の業務に較べて難易度が高いものとされていた。原告は、〇〇サービスセンターに配属され、傷害保険業務だけの担当となり、キャリアに較べて難易度の低い業務を担当させられたことに不満を抱いていた。(原告本人、被告本人)



(4) 原告の所属するユニットのユニットリーダーであるDは、平成14年12月10日、原告の処理件数が当月1件であったことから原告を叱咤激励したが、その後の処理状況も芳しくなかったため、同月18日、原告を含むユニットの従業員及び上司である被告等に次の内容のメールを送信した。

「現在 DOキャリアアウトの真っ直中ですが、甲野Kは全くの出力不足です。12月10日(火)AM10時、10日終了時点で支払合計件数1件で、叱咤激励しましたが、本日現在 搭乗10件、人傷0件と、<sup>(マ)</sup>所長代理として全くの出力不足といわざるを得ません。ペンディングも増える一方です。本日中に、全件洗い替えをし下記Dへ報告のこと。全件の経過管理(どうなっているのか)をして、どれが払えてどれが何故持ち越すのかを、記入のこと。」(証拠略)

(5) Dが上記メールを送信するについて特に上司の被告と相談をしたものではなく、被告が本件メールを送信するについては、被告がDに事実確認をした。被告は、原告の業務に熱意が感じられず、原告が課長代理という立場であるにもかかわらず実績を上げないことが他の従業員の不満の原因になっていることを考え、原告に対し指導を行うとともに、被告もDのメール内容を支持することを表明する必要があると判断した。

(6) 原告は、平成16年4月、〇〇損害サービス部△〇サービスセンターに配置換えになり、被告は△△損害サービス第1部副部長に転出した。(弁論の全趣旨)

3 原告は、名誉毀損を主張する。しかし、名誉毀損とは、具体的な事実を摘示して、人の社会的評価を客観的に低下させることをその本体としている。本件メールの内容は、原告の業務遂行状態に対する上司としての評価であり、送信された相手も原告と同じユニットの従業員であるから、原告の業務遂行状態は同僚として認識していたものであり、原告の社会的評価を客観的に低下させる具体的な事実を摘示しているとは言えない。「原告が無能で会社に必要のない人間である」という表現を仮にとったとしても、職場内において名誉毀損としての要件を充足しているとは言えない。したがって、名誉毀損を理由とする主張は理由がない。

4 原告は、被告の本件メールが原告の人格を傷つけるもの(いわゆるパワーハラスメント)であると主張するので、この点を検討する。

A社の社内研修資料(証拠略)には、「パワーハ

ラスメントとは『他者に対して社会的勢力を利用し、職務と直接関係のない、あるいは適切な範囲を超えた嫌がらせの働きかけをし、それを繰り返すこと。そしてその行為を受けた者が、それをハラスメント(嫌がらせ)と感じたとき』に成立します。業務や報酬を与える権利を有する人(上司)とそれに従う人(部下)、あるいは集団を率いる人(上司)とその集団に所属する人(部下)との間には、大抵の場合心理的な大きなパワーの差があります。優位な立場の人がこのパワーの差を利用して相手にハラスメント(嫌がらせ)を行うことを「パワーハラスメント」と言います。」と記載がある。そして、具体例の一つとして「仕事上のミスを注意するのに人格を否定するような発言(罵倒、暴言)がなされる。」を挙げている。

上記のパワーハラスメントの定義が厳密に正確かどうかはともかく(例えば、働きかけが繰り返し行われることを要件としているように読めるところ)、一応の基準として参考となる。

本件のメールは、原告の私的な生活に干渉するものではなく、純粹に原告の業務の遂行状態についての評価を内容とするものであるから、「適切な範囲を超えた働きかけ」と言えるかどうかが問題となる。言い換えれば、上司である被告が部下である原告に対し、業務上の指導の範囲を逸脱していたと評価できるかどうか問題である。

本件メールの表現方法について検討する。「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。」という表現は、相当に過激である。特に、口頭ではなく、メール(文字)によって伝達する場合には、そのニュアンスが介在しないだけに、直接的な伝わり方をする。これは、Dのメールの「本日現在搭乗10件、人傷0件」というのを受けており、本件メールにも「本日現在、搭乗10件処理。Cさんは17件。」と改めて記載している。被告は、業務実績が上<sup>(マ)</sup>がらない原因を原告の熱意の問題と見てこの表現とったものと思われる。その意味では、原告の業務遂行状態が就業規則上解雇事由に当たることをほめかすといった意味合いでないことは明らかである。したがって、「辞職願いを出せ」という意味の働きかけではなく、一時的な叱責の範囲であると理解できる。そして、「会社にとっても損失そのものです。」「あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。」というの、原告のキャリア、職掌に照らして、この業務成績が問題であると指摘しているものである。

本件メールは、上司の叱責としては、相当強度のものとして理解でき、これを受ける者としては、原告に限らず、相当のストレスを感じることは間違いない(被告も本人尋問で認めている)。しかし、この表現だけから直ちに本件メールが業務指導の範囲を逸脱したもので、違法であるとするのは無理がある。

本件メールに至った経緯をみると、原告に対する会社(上司)の評価は、平成10年以降下降しており、人事考課の過程で本人と上司の面接が行われているので、その意味での原告と上司である被告との間には緊張関係がそれなりにあったものと推認できる。そして、平成14年12月10日にDが原告に指導を行い、その成果が顕れないことから、同月18日、Dが原告にメールを送信し、同日、被告が本件メールを送信した。本件メールを送信したことが、被告の私的感情に基づく認められる証拠はなく、その経緯に照らせば、被告が組織の責任者として、課長代理にある原告に対し、その業務成績の低下防止のため奮起を促す目的で本件メールを送信したことは十分に首肯できる。

本件メールが原告以外の所属ユニットの従業員に送信されている点を原告は不当とする。たしかに、

Dが同様に他の従業員にもメールを送信しているから、他の従業員の原告に対する不満に対処するという目的からすれば、重ねて被告が他の従業員にまで送信する必要はないという考え方もできる。しかし、そのことは、業務指導を行う上司の裁量の範囲内であり、原告に対する人格の侵害になるとまで断ずることはできない。

以上検討したところによれば、被告の本件メールは、原告に対する業務指導の一環として行われたものであり、私的な感情から出た嫌がらせとは言えず、その内容も原告の業務に関するものにとどまっており、メールの表現が強いものとなっているものの、いまだ原告の人格を傷つけるものとまで認めることはできない。

#### 5 まとめ

以上の次第で、本件メールが原告に対する不法行為を構成するとは認められないので、原告の本件請求は理由がなく、棄却を免れない。よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第26部

裁判官 浅香紀久雄

労基法・高年齢者雇用安定法等労働法対応

## 就業規則作成・運用の手引

事業経営の繁栄・生産性の向上を図るためには労働者が安心して働ける職場を作ることが重要です。そのためには企業の秩序を確立し、労働者の労働条件を就業規則で明確にしておくことが重要です。本書は最近の各種労働法の改正・施行をふまえ、モデル規程および就業規則の作成・改訂のチェックポイントなどを解説しています。



吉川 照芳・編

A5版 250頁

定価2,100円(税込)  
(本体2,000円)

上記書籍の内容・ご注文は、下記の『経営書院』へお願いします。

(株)産労総合研究所 出版部 **経営書院**

TEL03-3237-1601 FAX(フリーダイヤル)0120-73-3641

ホームページアドレス <http://www.e-sanro.net/>