

POINT 上司が部下に対し、メールで「意欲がない、やる気がないなら会社は辞めるべき」等を送信することは？

【あらまし】

- ①AはB社に総合職として入社し、その後、希望によりエリア総合職に転換し、現在は損害サービス部中央サービスセンター（以下「SC」という）の課長代理である。CはSCの所長であり、人事考課に際しては、Aの第一次査定者である。
- ②Aの人事考課は、平成13年度も14年度もC評価（7段階評価の下から2番目）で低かった。そこで、ユニットリーダーDは、Aを叱咤激励したが、その後もAの業務の処理状況は芳しくなかった。
- ③その後Dは、A、Aの同僚、Cに対し、「A課長代理 もっと出力を」と題するメールを送信した。
- ④Cは、そのメールを見て、同日、ポイントの大きい赤字で、「意欲がない、やる気がないなら会社を辞めるべきです。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は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あげますよ。本日現在、10件処理、某さんは17件。業務審査といい、これ以上当SCに迷惑をかけないでください」などを記載したA宛てメールをD、A、Aの同僚数十名に送信した。
- ⑤Cが本件メールを送信したのは、Aの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、実績をあ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、Aへの指導を行うとともに、本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たからであった。
- ⑥AはCに対し、本メールはAに対する名誉棄損またはパワーハラスメントであるとして、不法

行為に基づく慰謝料100万円を請求した。

【結果】

本メールの送信は是認できるとして、パワーハラスメントの意図があったとはいえないとした。しかし、本メールの内容は、指導・叱咤激励の表現として許容される限度を逸脱しているから名誉棄損に該当するとして、慰謝料5万円の支払いを認めた。

【解説】

「パワーハラスメント」とは、上司がその職務上の地位・権限を濫用・逸脱して部下の人格を否定するような発言行動をすることといえます。また近年では、上司から部下だけでなく、同僚や先輩後輩の関係におけるものも含まれるとされています。ただ、上司は、成績の芳しくない部下を、指導の一環で叱咤激励することはよくありますし、どのような場合に違法となるのかの線引きが難しいところです。一方叱咤激励した上司の側に、パワーハラスメントの行為者である認識はほとんどありません。

【アドバイス】

同じ職場内で、パワーハラスメントの加害者と被害者が出ることほど不幸なことはありません。当事者のみならず、職場全体が暗くなりますし、当事者の仕事の能率が落ちると、周りの従業員がカバーしなければならなくなり、生産性の低下、モチベーションの低下など職場全体が悪のスパイラルの状態に陥っていきます。また会社が適切な対応を取らなかった結果、被害者がうつ病などの精神疾患を発症したような場合、会社責任が追及される可能性も高いでしょう。まずは職場内でパワーハラスメントを起こさない風土づくりに取り組むことが大切です。そのためには、会社全体で取り組んでいき、とりわけ経営者（社長）が先頭に立って推進していくことが必要です。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>