

本人不在時の揶揄・侮辱はハラスメントか？

「陰口」や「悪口」は、多くの職場で見聞きする。しかし、本人がいない場所での揶揄や侮辱的な発言は、法的に「ハラスメント」として問題になり得るのか。直接聞かされていなければ精神的な苦痛はないと考えられるが、果たしてそうなのか？

本人不在時の不適切な言動がハラスメント（不法行為）と認定された裁判例（東京高裁 5.10.25 医療法人社団Bテラス事件）から実務上の注意点を考える。

■東京高等裁判所の判断

①秘密録音の証拠能力

裁判所は、原告が自身の悪口を疑い、証拠収集のために控室に秘密裏にボイスレコーダーを設置した。

「他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、職場内の秩序維持の観点からも相当な証拠収集方法であるとはいえない」が、「著しく反社会的な手段であるとまでは言えない」。

上記理由から、違法収集証拠とは認めず、その証拠能力を肯定した。

②認定された陰口（悪口）の内容

- ・子供を産んでも実家や義理の両親の協力は得られないのではないか
- ・暇だからパソコンで何かを調べているのは、マタハラで訴訟を起こそうとしているからではないか。
- ・原告の育ちが悪い、家にお金がないなど。

③不法行為の成否

裁判所は、「これらの会話は、元々一審原告が耳にするとを前提としたものではない」としながらも、不法行為の成立を認めるのが相当である、と判断した。

■実務上の注意点

- ①職場の悪口は労働問題発生の原因の一つになっている
- ②本人不在の場での言動もハラスメントになり得る
- ③役職者の言動は職場環境に影響を与える
- ④使用者は、職場境配を整備する義務（職場環境配慮義務）を負っている。
- ⑤秘密録音の証拠能力はあくまで個別事案の判断である。

経営者や上司は、自身の言動が職場に与える影響を強く認識し、他の従業員と共に不適切な会話に加わることをしないよう、特に注意が必要である。