



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

【要注意】「パワハラだ！」のネット告発で損害賠償責任を負うことも！？

「ひどいパワハラを受けた」と主観的に感じて転職サイトに書き込んだ口コミ。しかし、それが法的に証明できなければ、逆に「名誉毀損の加害者」として訴えられるリスクあり。単なる「不満の書き込み」が取り返しのつかない法的責任を招く前に知っておくべき、労使双方にとって極めて重要な教訓となる最新判決（ICT・イノベーター事件・東京地判令和7年1月15日）を解説します。

事案の概要と裁判所の判断～安易な「ブラック企業」批判が名誉毀損に問われた事件

●【事案の概要】

原告X社は人材派遣やIT事業を営む企業で、被告Yは約1年間勤務していた元従業員です。Yは在職中、以下のような問題行動を起こしていました。

- ・ **金銭問題**: X社から計4回（合計21万円）の貸付けを受け、弁済期を延期してもらうなど経済的に不安定でした。
- ・ **虚偽の経費申請**: 実際には通勤定期券を購入していないのに、代金の精算を申請していました。
- ・ **健康管理と欠勤**: 睡眠時無呼吸症候群と診断されて欠勤したものの、具体的な治療策や

治療費の確認などを行っていませんでした。

こうした状況に対し、X社の代表者は面談でYに厳しく指導をします。のちに「パワハラ」として争われたのは以下の3つの発言です。

1. **金銭管理への指摘**: 「毎月、食事にいくら使いました…返済にいくらだのって。それを公開してもらうことはできないでしょうか」。
2. **虚偽申請への叱責**: 「そういう虚偽の申請して、これはだって犯罪だよ」。
3. **肥満への指摘と自責の要求**: 睡眠時無呼吸症候群について、「自分が悪いんですよ、全てのこと。まず、自責から考える。（中略）明らかに平均体重より太ってるんだからね」。

退職後、Yは転職総合サイトの掲示板に「パワハラ、独断と偏見が凝り固まっているため、場合によっては精神的な治療が長期間必要になる可能性も充分にある」と投稿しました。これに対し、X社は名誉毀損による損害賠償と記事削除を求めて提訴。Yも反訴を提起する泥沼の争いとなりました。

●【裁判所の判断】

裁判所は、元従業員Yの「パワハラ」の主張をすべて退け、逆にX社の「名誉毀損」の訴えを一部認める判決を下しました。

① **法的な「パワハラ」は全面的に否定**: プライバシーや身体的特徴に踏み込んだ厳しい発言であっても、裁判所は背景事情を考慮し、

いずれも「業務上の必要性」と「指導としての相当性」を認めました。

・**金銭の公開要求**: Yが借金を繰り返し不安定だったため、債権者として返済能力を確認し改善を促す必要性がありました。

・**「犯罪だよ」との叱責**: 実際に虚偽申請を行っており、指導・叱責の目的であった以上、「犯罪」という強い言葉を用いたとしても相当な範囲を超えないとされました。

・**「太っている」との指摘**: 欠勤で業務支障が出ているのに治療の具体策などを示さないYに対し、自覚を持って体調管理を行うよう指導する業務上の必要性がありました。

② **事実無根の口コミは「名誉毀損」に該当**: Yの投稿について、裁判所は単なる意見や感想ではなく、証拠で存否を確認できる「事実の摘示」にあたりと判断しました。この投稿はX社がブラック企業であるかのような印象を与え、社会的評価を低下させます。

転職者の参考にするという公益目的は認められましたが、大前提となる「パワハラの実態」が裁判で完全に否定されたため、記事の内容は真実ではなく、真実と信じる相当な理由もないと結論付けられました。

結果として、Yには慰謝料など合計36万円の支払いと、口コミの削除が命じられました。

と法律のズレ: 本人が「ひどいことを言われた」と感じて、その原因が本人の問題行動（借金や虚偽申請など）にあり、会社側の指導として「必要かつ相当な範囲」であれば、法的なパワハラにはなりません。指導に至った背景全体が重視されます。

② **安易な「ネット告発」は名誉毀損のリスク大**: 客観的な法的根拠がないまま「パワハラ企業だ」とネットに書き込むと、逆に自分が「名誉毀損の加害者」として訴えられ、損害賠償の支払いや記事の削除を命じられる高いリスクがあります。

③ **悪質な口コミには「毅然とした法的措置」が有効**: 企業側は、正当な指導を「パワハラ」と歪曲された場合、泣き寝入りせずに「発信者情報開示請求」などの法的措置をとるべきです。これにより名誉回復や記事削除ができ、かかった費用の一部も回収できることが示されました。

労使双方への教訓



～当事務所よりひと言～

退職者によるネットへの悪質な口コミは、多くの企業の悩みの種です。事実無根の口コミには泣き寝入りせず、発信者情報開示請求等の法的手続きを用いて毅然と対応することが、自社の名誉回復の鍵となるでしょう。

実務への示唆～指導とパワハラの境界、ネット告発のリスク、企業の毅然たる対応

この判決は、労使双方に以下の強烈な教訓を示しています。

① **キツイ言葉 = パワハラとは限らない (主観**