

主 文

1 (1) 被告■■■■は、原告に対し、33万円（ただし、22万円の限度で被告法人
と連帯して。）及びこれに対する令和5年4月30日から支払済みまで年3
分の割合による金員（ただし、22万円に対する同日から支払済みまで年3
5 分の割合による金員の限度で被告法人と連帯して。）を支払え。

(2) 被告法人は、原告に対し、被告■■■■と連帯して、22万円及びこれに対す
る令和5年4月30日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

2 被告法人は、原告に対し、22万円及びこれに対する令和5年10月24日
から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

10 3 原告のその余の請求をいずれも棄却する。

4 訴訟費用は、原告と被告■■■■との間においては、生じた費用の10分の9を
原告の、その余は被告■■■■の各負担とし、原告と被告法人との間においては、
生じた費用の10分の9を原告の、その余は被告法人の各負担とする。

5 この判決は、第1項及び第2項に限り、仮に執行することができる。

15 事 実 及 び 理 由

第1 請求

1 (1) 被告らは、原告に対し、連帯して、330万円及びこれに対する令和5年
4月30日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

20 (2) 被告法人は、原告に対し、170万円及びこれに対する令和5年10月2
4日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

2 上記1(1)についての予備的請求

被告法人は、原告に対し、330万円及びこれに対する令和5年4月30日
から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

25 1 事案の要旨

本件は、被告法人が運営する■■■■の講座に講師として勤務する原告が、

件講座に所属しており、
を行っている者である（乙18、弁論の全趣旨）。

(2) 本件講座の運営状況等

ア 本件講座は、平成29年2月当時、被告、講師二名（原告を含む）、
助教一名に加え、技術補佐員及び事務補佐員各一名、他の講座から派遣さ
れた准教授、講師及び助教各一名、本件講座配属の学生によって構成され
ていた（乙18、弁論の全趣旨）。なお、大学の講師は、基本的に大学に置
かなければならないとされた教授、准教授及び助教とは別に大学の判断に
より置くことができ、教授及び准教授に準ずる職務に従事するものである
（甲83の1）。

イ 本件講座の主要な業務は研究と教育であり、被告は本件講座の運営
責任があり、被告を含む各構成員（以下「本件講座員」という。）は、
講座の主たるテーマ（）や本件講座員個人が設定した
テーマに関する研究等を実施すること等を業務としていた（弁論の全趣
旨）。

ウ 本件講座では、被告が主宰して業務日ごとに一、二回の頻度で、本
件講座員の当日の予定を確認すること等を目的としたミーティング（以下
「本件ミーティング」という。）を実施しているほか、定期的にプロGRESS
ミーティング（本件講座員が自身の研究状況を報告して同講座員間で議論
をするもの）を、昼頃にジャーナルクラブ（他の研究者が発表した論文を
本件講座員で検討するもの）（以下、上記までに指摘したものを指して「本
件ミーティング等」という。）を実施している。なお、本件ミーティング等
は、いずれも原則として英語で行われていた。（乙18、弁論の全趣旨）

エ 本件講座は、（以下同じ。）に対し、被
告が発見したを用いた（以下「本件計画」
という。）を申請したところ、は、平成28年12月1日、本件計

画を採用し、被告法人と■■■■はそれに関する契約を締結した。その後、本件講座は、予め決められているロケットの打上日を前提として策定された予定に従って準備を進めていたが、予定されていた日までに準備が間に合わず、令和5年4月13日、本件計画は中止となった。(乙18、弁論の全趣旨)

(3) 調査委員会による調査の経緯等

ア 原告は、令和2年4月、本件委員会の相談窓口である相談員に対し、被告■■■■からハラスメント行為を受けていることを訴え、当該行為の中止と調査委員会の設置を求めたが、本件委員会は、調査委員会を設置しなかった(弁論の全趣旨)。

イ 原告は、令和3年6月14日、本件委員会に対し、原告がハラスメント行為に該当すると主張する被告■■■■の発言等に係る録音データ及び原告が抑うつ状態である旨を記載した医師の診断書を添付したうえで、本件委員会が調査委員会を設置すること及び原告を本件講座から異動させ安心して研究活動を行えるようにするための措置を講じること等を求める旨を記載した書面を提出したが、本件委員会は、調査委員会の設置はしないとの結論(上記ア参照)は覆らない旨を回答した(甲4、8、9、10、弁論の全趣旨)。

ウ 原告は、令和3年10月22日、本件委員会に対し、原告がハラスメント行為に該当すると主張する被告■■■■の発言等を記録した録音データやその反訳文等を添付したうえで、再度上記イと概ね同様の対応を求める旨を記載した書面を提出した(甲1ないし6)。

エ 本件委員会は、令和3年11月25日、原告に対し、調査委員会(以下「本件調査委員会」という。)を設置し、原告が主張するハラスメント行為に関し、事実関係の調査を行うことを決定した旨を通知した(甲13)。

オ 原告は、令和4年7月26日、本件委員会に対し、被告■■■■が原告の悪

評を流している旨を指摘し、その中止と改善等を求める旨の書面を提出したところ、本件委員会は、同年9月15日、原告が指摘する事実の真偽の確認が取れていないとしつつも、被告■■■■■に対し、その言動に注意すること等を内容とする注意、指導等を行うことを伝えた（甲17、18）。

5 カ 本件委員会は、本件調査委員会が、原告が提出した資料の精査や関係者からの事実関係の聴取等を実施した（ただし、被告■■■■■に対する事実関係の聴取は実施されていない。）結果を踏まえ、令和4年9月22日、概要以下の内容を含む勧告（以下「本件勧告」という。）をした（甲20、弁論の全趣旨）。

10 a 原告が申し立てた行為についてはアカデミックハラスメントに該当しないと判断したため、被告■■■■■に対し、事実関係の聴取を実施していない。

15 b 原告から提出された資料の精査に加え、原告及び参考人から事実関係の聴取等の調査をしたが、原告が主張する行為は、研究指導の範囲内であると考えられること等から、いずれもハラスメントに該当しないが、一部の被告■■■■■の発言（原告は他の者に比べて3分の1の仕事量、講師レベルではない、研究者ではない）は、それが事実かどうかにかかわらず適切なものではない。

20 c 人材の有効活用及びトラブルの再発防止の観点から、原告の配置換え、もしくはそれに類する対応をするのが望ましい。

25 キ 原告は、令和4年10月6日、本件委員会に対し、①本件勧告の作成に際し、被告■■■■■に対して事実関係の聴取を行っていないこと、②原告が主張する行為がハラスメントに該当しない理由が示されていないこと等を指摘して不服を申し立てたところ、本件委員会は、同月21日、上記①の点については、被告■■■■■に対して事実関係の聴取を行う義務はない旨を、上記②の点については、ハラスメントに該当しない理由は本件勧告に記載

普通ではない旨述べた（甲 8 2、弁論の全趣旨）。

ウ 原告は、その後、複数回にわたり、訴外 A に対し、原告が異動先として希望する複数の講座を明示したうえで、配置換えを求めたが、令和 6 年 1 月 2 4 日、被告 ■■■ が、本件講座の人員不足による講座運営上の理由からこれに同意できない旨を回答し、同年 2 月 1 4 日、訴外 A が、原告が希望する講座には講師以上のポストがないことから配置換えは不可能である旨を回答した。なお、本件の口頭弁論終結時点において、原告の配置換えは実現していない。（甲 8 7、1 0 6、1 1 2、1 1 3、弁論の全趣旨）

エ 原告は、令和 5 年 4 月 5 日、被告 ■■■ に対し、概ね別紙主張対比表「原告の主張」欄に記載のとおり、被告 ■■■ から違法なアカデミックハラスメントを含むハラスメント行為を受けたとして（ただし同表記載のうち、番号 3 2 を除いたもの。）、民法 7 0 9 条に基づき、3 0 0 万円の支払を請求した（甲 2 8、2 9）。

オ 原告は、令和 5 年 9 月 2 8 日、本件訴訟を提起した（顕著な事実）。

カ 訴外 A は、令和 6 年 3 月 1 3 日、原告からの質問に対し、原告の配置換えを行うためには、被告 ■■■ の同意が必須である、原告が被告 ■■■ と日常的に接する機会がない環境下で勤務することを容認している旨を通知した（甲 3 2）。

(5) 原告に対する労災認定

原告は、労働基準監督署に対し、被告 ■■■ からのパワーハラスメントにより強いストレスを受け、うつ病を発症したなどと申し立て、労働者災害補償保険法に基づく保険給付を請求したところ、令和 5 年 3 月 2 4 日、原告については、「上司等から（中略）パワーハラスメントを受けた」に該当し、業務による強い心理的負荷があったものと認められるなどとして、精神障害の発病は業務災害に該当するとの認定（以下「本件労災認定」という。）がされた（甲 2 7、弁論の全趣旨）。

3 争点及びこれに対する当事者の主張

本件請求1及び本件請求2に係る争点は後記(1)ないし(3)のとおりであり、本件請求3に係る争点は後記(4)のとおりである。

(1) 被告■■■■による不法行為の有無等

5 (原告の主張)

被告■■■■は、原告に対し、本件講座の■■■■という優越的な関係を背景に、別紙主張対比表「原告の主張」欄に記載のとおり、不法行為に該当するアカデミックハラスメントを含むハラスメント行為（以下、これらを併せて「本件各行為」といい、各欄記載の番号ごとに「本件行為1」などという。）を行

10 った。

(被告■■■■の主張)

本件各行為に対する被告■■■■の主張は、別紙主張対比表「被告■■■■の主張」欄に記載のとおりであり、仮に本件各行為があったとしても、これらはいずれも業務の適正な範囲を超えるものではなく、また、原告に対して精神的・

15 肉体的苦痛を与えるものでもない。

(被告法人の主張)

本件各行為に対する被告法人の主張は、別紙主張対比表「被告法人の主張」欄に記載のとおりであり、仮に本件各行為があったとしても、当該行為によって、原告が社会共同生活を営むうえで受忍すべき限度を超えて、原告の権

20 利ないし法律上保護される利益が侵害されたとはいえない。

(2) 消滅時効の成否

(被告法人の主張)

本件各行為は、それぞれ独立した事象であるし、原告は、本件各行為が発生した各時点において、自己の損害を現実に認識していた。そうすると、本

25 件各行為による損害賠償請求権は、それぞれ当該行為が発生した日から進行するところ、原告が、被告■■■■に対し、本件各行為による損害賠償請求権に

基づく損害金の支払を請求した令和5年4月5日時点において、本件行為1ないし本件行為18については時効が完成していた。

よって、被告法人は、本件行為1ないし本件行為18につき、消滅時効を援用したのであるから、当該各行為を理由に責任を負うことはない。

5 (原告の主張)

本件各行為は、原告に対する嫌がらせ目的に基づく一連の行為であるから、本件各行為による損害賠償請求権は、本件各行為の最終行為の日から進行する。また、原告は、本件労災認定によって、初めて本件各行為による損害を現実に認識したのであるから、消滅時効の起算点は、早くとも本件労災認定
10 を受けた日（令和5年3月24日）である。よって、本件各行為の消滅時効は完成していない。

なお、被告法人の主張を前提としても、消滅時効が完成しているのは、本件行為1ないし本件行為6に限られる。

(3) 被告■■■■の不法行為による原告の損害額

15 (原告の主張)

被告■■■■による不法行為によって、原告が被った精神的苦痛に対する慰謝料は300万円を下らない。また、弁護士費用30万円も損害となる。

(被告らの主張)

否認ないし争う。

20 (4) 安全配慮義務違反の有無等

(原告の主張)

本件調査委員会は、本件各行為に係る事実関係の調査に際し、加害者とされる被告■■■■から事実関係の聴取を行っていない一方で、その他関係者から事実関係を聴取し、不必要に原告の名誉やプライバシーを侵害した。また、
25 本件委員会が作成した本件勧告には、原告が主張する行為がハラスメントに該当しないと判断された理由が記載されていない。これらによれば、本件調

査委員会による調査、本件委員会による判断は適切に行われていない。さらに、被告法人は、原告が本件勧告に従い、原告の配置換えを希望していたのに、異動の手續に際し、法律上不要である被告■■■■の同意に固執するなどして、上記措置を講じるなどの原告の就労環境の整備を何ら行っていない。

5 よって、被告法人が、原告が被告■■■■からハラスメントを継続して受けない環境を整えるという安全配慮義務に違反したことは明らかであり、これによって、原告が被った精神的損害に対する慰謝料は155万円を下らない。また、弁護士費用15万円も損害となる。

(被告法人の主張)

10 否認ないし争う。

本件調査委員会は、被告■■■■に対して事実関係を聴取する法的義務を負っているものではないし、関係者から事実関係を聴取することを通じて事実関係を解明し、適切に理由を付して、原告の主張する行為がいずれもハラスメントに該当しないと判断したうえで、被告法人の配慮により、原告と被告■■■■
15 ■■■■の勤務場所を別棟、別室にするなどの必要な措置を講じている。また、使用者である被告法人は、労働者である原告の求めに応じた措置を実現しなければならない法的義務を負うものではないし、原告が希望する配置換えを実現することは、研究・教育・ポストの各面からして困難である。

よって、被告法人に、安全配慮義務違反はない。

20 第3 当裁判所の判断

1 認定事実（前提事実、後掲の証拠及び弁論の全趣旨により認められる事実）

(1) 本件計画において原告が担当した実験の進捗状況(乙18、被告■■■■本人、弁論の全趣旨)

25 原告は、本件計画において、■■■■を使用した■■■■等に関する実験を担当していたが、遅くとも平成30年3月以降、原告が担当する当該実験に遅れが生じ、本件計画の遂行に支障が生じていた。

(2) 原告の兼業状況等（甲41、丙7、8、原告本人、弁論の全趣旨）

被告法人の職員兼業規則第3条には、被告法人の職員が兼業を行う際には、事前に学長の承認を得なければならない旨が規定されているが、実際には教授をはじめとする所属講座の長がその承認を行うとの運用がとられていた。

原告は、複数の機関において兼業を行っていたが、平成30年以降に行った兼業については、事前に被告[]による承認を得ていなかった。

(3) 被告法人における人事権の所在等（弁論の全趣旨）

[]における人事権は、当該法人の[]に存するものと規定されている（学校教育法92条3項、[]11条1項）ところ、被告法人のうち、いわゆる講座制を採用している[]においては、職員
の異動や各講座の定員配置等の人事事項は、各講座の教授によって構成された教授会に諮ったうえで決定されていた。

なお、原告が異動先として希望する講座の講師ポストには、本件の口頭弁論終結時点において、空きはない。

2 争点(1)（被告[]による不法行為の有無等）について

原告は、概ね別紙主張対比表の「原告の主張」欄に記載の事実に沿う供述をする。原告が供述した内容は、いずれも数年前の出来事に関するものではあるが、原告は、これらの出来事が発生した日又はその間近いところにおいて、当該出来事を詳細に記録するなどしており（甲2、7、80）、記憶違いが生じるおそれは低いというべきであるし、その供述内容は相応に具体的かつ迫真的であることからすれば、原告の供述内容は概ね信用できる（よって、上記証拠において詳細に記載がなされているものや録音がされているものについては概ねそのとおり認定しており、原告が主張する事実のうち、事実として認定できないものは、後記において必要に応じて個別に検討している。）。

また、原告は、本件各行為によって、原告の名誉権ないし人格的利益を侵害されたと主張するものと解される。そして、原告と被告[]は、[]という

立場においては同等ということではできるものの、被告■が主宰する本件講座に属している原告は、被告■から指導を受ける立場にあるともいえ、他方被告■は職位としては原告の上位に位置するのであるから、原告に対する指導等の際の言動には十分注意する必要がある、その相当性が認められない場合は、原告の名誉権ないし人格的利益を侵害するものとして不法行為を構成するとい

5 うべきである。

(1) 本件行為1について

ア 証拠（甲7、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、本件講座では、翌週の実験予定をその前週の金曜日中に 구글カレンダーに登録することとなっていたところ、平成29年2月の金曜日の午後8時30分頃に原告と被告■のみが研究室に在室している際、被告■が、翌週の実験予定を 구글カレンダーに登録していなかった原告に対し、 구글カレンダーに来週の実験の予定を入れていないですよ、今までそんな仕事の仕方

10 をしていたのかなどと発言した事実が認められる。

イ しかし、当該発言の内容に照らせば、当該発言は、本件講座内での取り決めに反して、翌週の実験予定を 구글カレンダーに登録していなかった原告に対し、その改善を促すことを目的とする正当な指摘ないし指導であるといえる。また、本件講座員は、講座の主たる研究を共同して実施する立場にもある（前提事実(2)イ参照）ところ、このような本件講座の業務

15 の性質からすれば、本件講座員が相互に予定を共有する必要性は大きく、当該発言は基本的に研究活動にとって重要な指摘であったといえる。こうした事情に鑑みれば、上記アの発言が仮に強い口調でなされたとしても、不法行為に該当するものとまではいえない。

ウ よって、本件行為1を理由とする原告の主張は採用できない。

(2) 本件行為2について

ア 当事者間に争いのない事実並びに証拠（甲33の3、原告本人）及び弁

25

論の全趣旨によれば、原告が、平成29年5月18日、被告[]に対し、体調不良である、できれば週一度、5時に帰宅させてください等と記載したメールを送信したところ、被告[]が、同日、複数の本件講座員をCCに加えたうえで、「体調などに不安のある場合は、適切に対応したいと思いますので、無理をなさらず御相談下さい」などとメールで返信し、その後、本件ミーティングにおいて、原告は体調が悪いので仕事量を配慮する旨の発言をした事実が認められる。

イ この点につき、個人の心身の状況は、個人のプライバシーに関する情報に当たる場合があるが、被告[]は、原告の具体的な病名等に言及するのではなく、原告が体調不良である旨を本件講座員に対して告げ、また、「精神的にも身体的にも不調をきたしやすくなっております」などと記載された原告のメールを引用した（甲33の3）にとどまるのであるから、その共有を必要とする本件講座員の間においては、その程度の情報については、その要保護性が高いとまではいい難く、上記メールや発言の内容による原告のプライバシーに対する侵害の程度は小さい。そして、当該メールや発言の内容は、本件講座の[]である被告[]の立場から、専ら原告の体調に配慮するものと認められるし、これを本件講座員に共有した点も、本件講座員に対し、本件講座内における共同研究の役割分担を見直すことを説明するに際して必要な範囲で原告の状況を共有したにとどまるものといえる。こうした事情に鑑みれば、上記アの事実は、業務としての適正な範囲を超えるものとはいえない。

ウ よって、本件行為2を理由とする原告の主張は採用できない。

(3) 本件行為3について

ア 証拠（甲7、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告[]は、平成30年1月10日、原告が指導を担当する学生が[]を始めようとした際に、同学生に対し、昨日あれから何回練習して何分短くな

ったんですかなどと繰り返し問うたため、原告が、同学生はがんばっていたなどと発言してかばったところ、被告■が、がんばっただけでは駄目なんですなどと言った上で、原告に対し、原告がちゃんと指導しないからですよ、他の講師みたいにちゃんと指導してくださいなどと発言した事実が認められる。

イ 上記認定によれば、被告■は、同学生が発表を始めてもいないのに同学生を問い詰め、同学生をかばった原告に対し、原告の指導がちゃんとしていないなどと決めつけたものであるところ、そのような言動では、同学生のどのような部分が至らず、またその至らない部分が原告の指導の不十分さに帰結するのか全く分からないといわざるを得ないのであって、有意な指導とはいえない。

しかし、当該発言は、その内容からして、原告に対する人身攻撃に及ぶものとまでは評価できず、また、原告の指導能力の程度について直接的な表現を用いて批判的に言及しているものでもない。こうした事情に鑑みれば、当該発言が原告に不快感を覚えさせるものであったとしても、原告の権利ないし法律上保護される利益までを侵害するものであったとはいえない。

ウ よって、本件行為3を理由とする原告の主張は採用できない。

(4) 本件行為4について

ア 証拠（甲34、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、平成30年3月頃、原告が体調を崩したため、特別休暇等を取得したところ、被告■が、原告に対し、診断書の提出を要求し、また、同月6日、本件講座員の前で、■に対して原告が休みがちで困っていると伝えた旨を発言した事実が認められる。

イ しかし、被告■は、本件講座の教授として、本件講座員の健康状態を把握し、必要に応じて業務量を調整するなどの配慮を行うべき立場にあつ

たと認められること（弁論の全趣旨）や、原告から事前に体調不良である旨の申告を受けていたこと（原告本人・7頁）からすれば、被告■が、原告に対して診断書の提出を要求する行為は、主として原告の健康状態の把握という正当な目的によるものと認められる。この点、原告は、被告■
5 ■が診断書の提出を要求した行為は、原告が年次有給休暇を取得することを抑制するためのものである旨を主張するが、そのような意図を認めるに足りる的確な証拠はなく、その後、原告が年次有給休暇を取得することが困難になったことを窺わせる事情も見当たらないのであるから、原告の主張は採用できない（なお、原告は、体調不良を理由として休暇を取得して
10 いない旨を供述する（原告本人・7頁）が、当該休暇の取得に先立ち、原告は、被告■に対し、体調不良である旨を申告しているのであるから、被告■につき、原告の休暇の内容如何に関わらず、原告の健康状態の把握をすべき動機が認められる。）。また、被告■が、本件講座員の面前で当該発言をした点についても、本件講座員は、それ以前から、原告の休暇
15 の取得状況を把握していたものと推察されるのであるから、被告■が原告の休暇の取得状況について批判的な発言をしたとみたとしても、それによって原告の社会的評価が不当に低下したものと認められない。

ウ よって、本件行為4を理由とする原告の主張は採用できない。

(5) 本件行為5について

20 ア 証拠（甲81、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、本件講座では、電気工事の実施のため、研究室の荷物を移動させる必要があったが、被告■は、電気工事の実施後である平成30年3月6日頃、原告がいない間に原告の実験ノートや書籍類等を研究室外の廊下に移動させ、原告が出勤するまで放置されたままになっていた事実が認められる。

25 イ 被告■が、原告の所有物を研究室外の廊下に放置した行為は、原告にとっては本件講座に原告の居場所はない旨を暗示されたものと酌み取り

得る行為であるところ、当該行為に至るべき合理的な理由は見当たらないことに鑑みれば、当該行為は、原告の人格的利益や就労環境の安全性を違法に侵害したものと認められる。

この点につき、被告らは、電気工事のため、研究室から荷物を搬出する必要があったところ、当時、原告が不在であったため、原告の荷物を研究室外に搬出した旨を主張するが、上記のとおり、被告■が原告の荷物を搬出させたのは当該電気工事が終了した後であるから、被告らの主張はその前提を欠き、採用できない。

ウ よって、本件行為5に係る上記アの事実は、不法行為を構成する。

10 (6) 本件行為6について

ア 当事者間に争いのない事実並びに証拠（原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■が、平成30年3月、原告が休暇を取得した際に原告から受領した診断書を、原告に無断で■に提出したうえで、原告が体調を崩して休みがちでプロジェクトが遅れて困っているなどと発言した事実、上記診断書が、その後、保健管理センターの職員に提出された事実が認められる。

イ 被告■が、■に提出した診断書には、原告に対する具体的な診断名が記載されており、このような情報は、相応に要保護性の認められるプライバシー情報である。もっとも、原告が担当する研究は遅れがちであったと窺われること（認定事実(1)）や、被告■が上記診断書を直接提出したのは総務課のみであったこと等の当該提出までに見られた状況に照らせば、上記被告■の行動の意図は、原告の健康状態（甲2、3、4等）を踏まえ、本件計画に係る■との契約主体であった被告法人与今後の本件計画の進行について相談するうえでの必要性も否定できない。そうすると、被告■は、業務である本件計画の遂行に向けた準備の必要から、そのための限定的な範囲で原告のプライバシー情報を取り扱ったと

いえ、これによって、原告のプライバシーが侵害されたとしても、その程度が社会通念上許容すべき範囲を超えるものとは認められない。

そして、被告■■■■の当該発言についても、本件計画の遅れについて言及する文脈の限度でその理由となる原告の事情を述べたものとみるのが自然であって、そのような発言をもって原告の悪評とみることはできず、原告の権利ないし法律上保護される利益を侵害したとはいえない。

ウ よって、本件行為6を理由とする原告の主張は採用できない。

(7) 本件行為7について

ア 証拠（原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、原告は、平成30年6月、兼業の申請のため、事実上の許可権者であった被告■■■■に対し、主に休日の業務に係る兼業許可申請書類への捺印を求めたところ、被告■■■■は、本務に専念してもらいたいことを理由として捺印を拒否したことが認められる。

イ 被告法人では、労働者の兼業を許可制としている（認定事実(2)）。もっとも、労働時間以外の時間をどのように過ごすかは、基本的には労働者の自由であるところ、兼業を許可制としている場合であっても、その許可権者が、本務に支障を生じさせることなどの合理的な理由なく労働者の兼業を拒否することは違法となると解すべきである。

この点につき、被告■■■■は、原告が当該兼業を行うことにより、本務に支障が生じることを懸念して、当該兼業申請を拒否した旨を主張するところ、本件計画において原告が担当する研究に遅れが生じていたこと（認定事実(1)）からすれば、原告が休日に兼業を行うことにより、本務である本件計画の研究に更なる遅れが生じることを懸念することには、客観的に合理的な理由があるといえる。また、そもそも原告は、この頃、被告■■■■の承認を得ることなく兼業を行っていた（認定事実(2)）のであるから、このような被告■■■■の対応によって、原告の権利ないし法律上保護される利益

が違法に侵害されたとも認められない。

ウ よって、本件行為7を理由とする原告の主張は採用できない。

(8) 本件行為8について

ア 証拠（甲2、4、5、30、丙2、3、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、平成31年1月22日に実施された本件ミーティングにおいて、原告が前日の夕方頃から3時間程度、本件講座の研究室を離席していたことにつき、「このプロジェクトをさらに成功させるために、もう少し責任を感じていただきたいと思います。（中略）昨日、何が起こったかという、■先生（注：原告）が3時間見つからなかった。」などと発言したところ、原告は、夕食を食べるために席を外すが、三時間くらいで戻る旨を別の先生に伝えたが、被告■が会議をしていることに気づいたので、伝える機会がありませんでしたなどと返答し、その後、被告■に対し、謝罪をしたことが認められる。

イ 被告■の当該発言は、少なくともその発言当時においては、原告が、被告■に断りなく、三時間程度、研究室を離席していたとの認識に基づいて、これを咎め、その改善を促すというものであったといえ、その限りで客観的に合理的な根拠に基づく正当な指導としてなされたものといえる。また、その内容をみても、原告の人格的利益を侵害するものとはいえない。そうすると、仮に原告が被告■の当該発言によって不快感を覚えたり、原告の社会的評価を低下させた面があったとしても、業務としての適正な範囲を超えるものとして違法となるとはいえない。

ウ よって、本件行為8を理由とする原告の主張は採用できない。

(9) 本件行為9について

ア 証拠（甲2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■が、平成31年1月25日、原告に対し、原告が風邪で年次有給休暇を取得した際に診断書の提出を要求するとともに、休んでいる状況を知らせるところが

あると発言した事実が認められる。

イ しかし、当該行為は、本件行為4で検討したところ(上記(4))と同様に、原告が年次有給休暇を取得することを抑制する意図の下でなされたと認めるに足りる的確な証拠はなく、その後、原告が年次有給休暇を取得することが困難になったことを窺わせる事情も見当たらないから、原告の休暇を取得する権利を違法に侵害するものとは認められない。

ウ よって、本件行為9を理由とする原告の主張は採用できない。

(10) 本件行為10について

ア 証拠(甲7、36、原告本人)及び弁論の全趣旨によれば、被告[]が、令和元年5月7日、[]の廊下に設置されている行き先表示表(本件講座員の所在場所を確認するために用いられる表であり職位の高い順に氏名が記載されたマグネットが貼られている。以下、単に「行き先表示表」という。)につき、本件講座員の[]の中で一番上に貼られていた原告のマグネットを、[]の中で一番下に移動させた事実、本件講座員のうち職位が[]以下の者の氏名が記載されたマグネットは五十音順に並んでいない事実が認められる。

イ 被告[]が、行き先表示の原告の氏名が記載されたマグネットの位置を移動させた意図については判然としないが、仮に原告に対する嫌がらせの意図があったとしても、被告[]は、当該マグネットを、原告と同一の職位である[]の中で一番下に移動させたにすぎない。この点につき、原告は、行き先表示表は、通常、同一の職位内においては着任順に並べられており、その講座における上下関係を表している旨を主張するが、これを認めるに足りる的確な証拠はない。通常、同一の職位内における上下関係がその着任順で決するとは考え難いのであるから、行き先表示表がその上下関係を表しているとしても、それは異なる職位間による関係でのみ存在するものとするのが自然かつ合理的である。そうすると、同一の職位

内においてその順番を一番下に移動されたことをもって、第三者がその者の地位ないし評価が低下したものと認識するとはいえない。

そうすると、被告■■■■の当該行為によって、原告が不快感を覚えたとしても、その名誉感情ないし社会的評価が違法に侵害されたとまでは認められない。

ウ よって、本件行為10を理由とする原告の主張は採用できない。

(11) 本件行為11について

ア 証拠（乙4、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、原告が行き先表示表のマグネットを外出先に移動することも、被告■■■■に外出先を報告することもせず、研究室から離席することがあった事実、被告■■■■は、令和元年6月6日、原告に対し、CCに複数の本件講座員を加えて、1時間以上不在にするときは必ず自分に知らせてください、■■■■の準備のためひっ迫しており、チームワークが大切ですなどと記載したメールを送信したうえ、本件講座員である■■■■や■■■■を通じて、原告に対し、30分以上席を外すときは知らせるようになどと伝えた事実が認められる。

イ しかし、被告■■■■の当該メールや発言に至る経緯からすれば、被告■■■■の上記メールや発言の内容は、原告が行き先を告げることなく研究室を離席することがあったことから、長時間の離席の場合には被告■■■■に知らせることを求める旨の極めて正当な指摘、指導であり、その内容も原告の社会的評価を低下させるものとはいえない。なお、原告は、被告■■■■が、本件講座員を通じて伝言を行う行為により、周囲の者から監視、拘束されていると感じた旨を主張するが、このような認識ないし解釈は、専ら原告が当該行為の内容及び意味を正解しないことを理由するものであるから、上記の判断を左右しない。

ウ よって、本件行為11を理由とする原告の主張は採用できない。

(12) 本件行為 1 2 について

ア 証拠（甲 2、4、5、30、丙 3、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告 ■■■ が、令和元年 7 月 9 日、本件ミーティングにおいて、原告が行った最新の実験手技に関し説明をしていたところ、原告の計画では研究費を無駄にすることになると思う、この実験は原告の責任ですべきである旨を発言した事実が認められる。

イ この点につき、原告は、上記の被告 ■■■ の各発言は、原告を責め立てるものであり、原告の社会的評価を低下させる発言である旨を主張する。しかし、上記のとおり、被告 ■■■ の発言は、原告が研究費を無駄にしたと過去の事実を断定してその責任を原告に帰するものではなく、原告が立案した現状の計画では不十分であるので、このままでは無駄になるとして原告に再考を促すことを目的とし、原告が担当する実験については原告にこれを遂行する職責がある旨を指摘するものにとどまると合理的に解される。そうすると、当該発言は、相応に厳しく聞こえる表現を含むとしても、いずれも、本件講座の ■■■ の立場から、研究活動上必要な指摘であったといえ、業務としての適正な範囲を超えるものとはいえない。

ウ よって、本件行為 1 2 を理由とする原告の主張は採用できない。

(13) 本件行為 1 3 について

ア 証拠（甲 2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、令和元年 7 月 9 日にイギリスからの留学生も参加して実施されたプログレスミーティングにおいて、日本語で実施される ■■■ の調整会に向けたリハーサルが行われ、被告 ■■■ は、事前に、上記リハーサルは日本語で行う旨を指示していたが、その当日になって、原告に対してのみ、英語で発表することを要求した事実が認められる。

イ 上記の ■■■ の調整会は、日本語で実施される予定であり、被告 ■■■ から当該リハーサルは日本語で実施する旨の指示がされていたところ、

このような経緯のもとで、当該リハーサル当日に、原告に対してのみ英語で発表することを要求する合理的理由は見出し難い。しかし、本件ミーティング等は、原則として英語で実施されていること（前提事実(2)ウ）によれば、本件講座員はいずれも英語での発言を求められること自体に大きな抵抗感や違和感を抱くことはなかったと推察され、原告においても、その自認する語学能力（原告本人・24頁）からして、急遽に英語で発表することにさしたる負担はなかったものと認められる。そうすると、被告■の当該要求は、原告に対して合理的根拠に乏しい要求を行ったものとみられるものの、これによって、原告の権利ないし法律上保護される利益が侵害されたとは認められない。

ウ よって、本件行為13を理由とする原告の主張は採用できない。

(14) 本件行為14について

ア 証拠（甲7、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、令和元年8月23日、原告が司会を担当した、別の講座に所属する構成員らも集まった生化学実習の打合せにおいて、実習書の表紙の色について説明をしていた原告に対し、説明は要点だけにして、時間を短くして、表紙の色なんてどうでもいいよなどと発言した事実が認められる。

イ 確かに、被告■の当該発言の内容は、原告の司会進行の方法を批判的に言及する内容を含むものであり、第三者の面前ではなく、当該打合せ終了後等に、原告に対して個別に指導を行うことがより適切であり、また言い方自体にも配慮が足りなかったともいえる。もっとも、当該発言の文脈に照らせば、被告■は、原告の説明を遮って話を先に進めさせる意図を有していたと窺われ、そのためには当該打合せの場において直ちに原告の説明に口を挟むことは必要であったとはいえる。そして、そのように意図して原告の説明を遮ったことは、その限度で原告に不快感を覚えさせるものであったとしても、原告の権利ないし法律上保護される利益までを侵害

するものであったとはいえない。

ウ よって、本件行為14を理由とする原告の主張は採用できない。

(15) 本件行為15について

5 ア 証拠（甲2、45、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、原告が、令和2年1月7日、被告■■■■■に対し、明日休暇を取得する旨のメールを送信した事実、被告■■■■■が、同月9日、原告に対し、本件ミーティングにおいて、原告が前日に年次有給休暇を取得したことにつき、①どうして直接知らせなかったのか、今後は必ず直接言いに来るように、②大事な時期に休んだ、③君は仕事が他の人の半分だ、④裁量労働制はいいんですけどね、
10 実験してくださいなどと発言した事実が認められる。

イ 上記ア①の点については、原告は、事前に休暇を取得する旨を被告■■■■■にメールで知らせているのであるから、被告■■■■■から、直接連絡がなかったことを理由に非難されることは、合理的理由を欠くものであるし、上記ア②の点については、休暇を取得することは労働者の権利であり、その取得時期を理由に非難をすることはやや配慮を欠いた発言である。もっとも、
15 原告は、当該発言以後も年次有給休暇を取得していると認められ、被告■■■■■の当該発言によってその取得が抑制されたとは認められない。よって、上記ア①及び②の被告■■■■■の各発言は、配慮を欠く不適切なものではあるが、これによって、原告の権利ないし法律上保護される利益が侵害された
20 ものとまでは認められない。

他方、上記ア③の点については、被告■■■■■は、原告の年次有給休暇の取得について指導をする文脈であったにもかかわらず、脈略もなく原告の業務量の不足を非難しているところ、このような発言は、被告■■■■■が原告に対して抱く不満を合理的理由なく第三者の面前で吐露したものとみるほかなく、業務の適正な範囲を逸脱するものといえる。また、その発言内容は、直接的かつ断定的な言葉を用いて、一方的に原告の能力不足を非難す
25

るものであり、職場内の優位性を背景として精神的、身体的苦痛を与える言動であるといえ、原告の人格的利益を違法に侵害するものというべきである。

なお、上記ア④の発言についても、上記ア③と同様に、合理的理由なく、
5 被告■が抱く不満を第三者の面前で吐露するものとみることができるが、その内容は、原告の名誉ないし名誉感情を侵害するものとはとはいえないことからすれば、仮に当該発言によって原告が不快感を覚えたとしても、それが社会通念上許容すべき範囲を逸脱したものとは認められない。
ウ よって、本件行為15のうち、上記ア③に係る事実は不法行為を構成す
10 すが、その余の部分という原告の主張は採用できない。

(16) 本件行為16について

ア 証拠（甲2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、令和
2年1月9日、原告に対し、キットを使用して細胞の核を抽出する実験を
15 行うに際し、本件講座員である他の講師と一緒に実験する旨を指示した事
実が認められる。

イ しかし、研究者が、他の研究者とともに共同して実験を行うことは通常行
われているものであり、共同して実験を行うよう指示したこと自体は、原
告に対する嫌がらせとは認められない。この点につき、原告は、①当該実
験は一人でできる簡単な実験であった旨を、②上記指示は、被告■が原
告を監視することを目的としてされたものである旨を主張する。しかし、
20 上記①の点については、原告の主観的な評価にすぎないうえ、仮にそうであ
ったとしても、複数の研究者が共同して実験を行うことによって効率化
を図ることができるなど、そのこと自体に否定的な意味合いは見出せない
のであるから、上記指示が嫌がらせであることを基礎付けない。上記②の
25 点については、そのような被告■の意図がうかがわれるような事情は認
められず、いささか飛躍する解釈を含むものであって採用できない。そう

すると、被告■の上記指示が、業務の適正な範囲を超えるものとは認められない。

ウ よって、本件行為16を理由とする原告の主張は採用できない。

(17) 本件行為17について

5 ア 証拠(甲2、乙5、原告本人)及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、令和2年1月12日(日曜日)、原告に対し、同日中に、先週木曜日に実施されたジャーナルクラブにおいて原告が発表に使用した資料をドロップボックスに入れることを求める旨を記載したメールを送信した事実、本件講座において、ジャーナルクラブの発表で使用した資料は当日あるいは翌
10 日にドロップボックスに入れるとの取り決めになっていた事実が認められる。

イ 被告■は、原告が、ジャーナルクラブで使用した資料の共有に係る上記の取り決め反して、資料をドロップボックスで共有していなかったため、当該資料を共有するよう促すという目的により、当該メールを送信したと認められる。他方、被告らの主張を前提としても、当該メールを休日
15 に送信する緊急の必要は見出し難く、この意味においてはやや配慮を欠いた不適切な指示であったことは否定できない。もっとも、被告■が要求した内容は、既に作成済みである資料をドロップボックスに入れることにとどまるし、当該メールを閲覧しなければその内容を知ることもないという
20 限定された方法によってされたものであったことに鑑みれば、当該メールによって原告に休日労働を強いた面があるとしても、それが社会通念上許容すべき範囲を逸脱しているとまでは認められない。

ウ よって、本件行為17を理由とする原告の主張は採用できない。

(18) 本件行為18について

25 ア 原告は、別紙主張対比表の番号18の「原告の主張」欄に記載のとおり
の事実があったと主張し、その根拠として、被告■から直接発言を受け

た[](以下「事務補佐員」という。)から上記事実があった旨を聴取したと供述する(原告本人・30頁)。

イ しかし、原告が上記事実を聴取したのは、上記事実があったと主張する日から約1年9か月を経過した日であって、事務補佐員が、自身が体験した事実を正確に記憶しているのかについては疑問が残るうえ、事務補佐員自身も原告と同様に被告[]から暴言等の理不尽な扱いを受け退職に至ったと主張していること(甲7)に照らせば、事務補佐員の上記供述には事実とは異なる相応の誇張等が含まれている可能性も否定できない。

以上によれば、原告が聴取したと供述する事務補佐員の陳述のみによっては、原告が主張する事実を認定するに足りず、したがって、当該事実は認められない。

ウ よって、本件行為18を理由とする原告の主張は採用できない。

(19) 本件行為19について

ア 証拠(甲2、4、5、30、丙3、原告本人)及び弁論の全趣旨によれば、令和2年4月9日、本件ミーティングにおいて、原告が担当する実験の内容について議論がされた際、被告[]が、原告に対し、poorという表現を用いて原告の英語力を非難し、あなたは研究者ではありませんなどと発言したことが認められる。

イ 上記被告[]の発言は、原告の語学能力が不十分であることを指摘するものであるが、その表現方法には問題があるといわざるを得ないし、それに続けてあなたは研究者ではありませんと述べたことは、原告の研究者としての人格を、直接的な表現を用いて根本から否定するものである。そして、当該発言が第三者の面前で行われていることからすれば、たとえそれが指導というつもりであったとしても、これは職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える言動であるといえ、原告の人格的利益を違法に侵害するものというべきである。

ウ よって、本件行為19に係る上記アの事実は、不法行為を構成する。

(20) 本件行為20について

ア 当事者間に争いのない事実並びに証拠（甲2、4、5、30、40、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、①研究室内にあるセミナー室は、主として本件ミーティングを実施し、また訪問者との応接の場として利用されており、秘密保持の観点から個人の資料を置いておくことが禁止されていた事実、②原告が、令和2年4月20日、当該セミナー室で、パソコンを用いて被告■■■■から指示を受けたデータの処理を行っていたところ、被告■■■■が、原告に対し、「ここで仕事しないでください」と発言したため、原告が、今頼まれたことだけ済ませて戻ろうと思った旨を返答したところ、被告■■■■が「はい。そうしてください。」と応答した事実、③原告が研究室に設置されていた冷蔵庫に、スポーツ選手の写真（A4サイズ程度のもの）を張っていたところ、被告■■■■がこれを撤去するよう指示をしたが、他に私物を研究室に持ち込んでいた者に対しては、特段の指摘をしなかった事実が認められる。

イ しかし、「ここで仕事しないでください」との被告■■■■の発言（上記ア②）は、本件講座員以外の第三者がセミナー室を利用することに鑑み、本件講座の秘密保持の観点から、原告に対し、セミナー室で実験を行ってはならない旨を指摘したにとどまり、また、被告■■■■は、その後、原告がセミナー室で区切りのよいところまで作業を行うことを許容しているのであるから、上記ア②で認定した被告■■■■の各発言が、原告の研究活動を妨害しているとはいえない。また、上記③の点については、被告■■■■が、研究室内に私物を持ち込んでいる者のうち、原告に対してのみこれを撤去するよう求めることは公平性に疑問を抱く言動であるとはいえるが、研究室に研究と無関係の私物を持ち込むことを禁止することは合理的な指導の範囲内であるといえ、それを遵守しなかったことは非難されるべきものである

ことを踏まえると、このような取扱いをもって、業務の適正な範囲を超えるものとまでは認められない。

ウ よって、本件行為20を理由とする原告の主張は採用できない

(21) 本件行為21について

5 ア 証拠（甲2、丙2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、令和2年4月23日、原告に対し、複数人が参加した本件計画に関するミーティングにおいて、原告が担当する実験（他大学において開発中であつたもの）に関し、熱意が感じられない、熱意を見せてくださいよ、原告がやらなかったから他の先生に頼んだなどと発言した事実が認められる。

10 イ 被告■の当該発言は、原告の研究に対する姿勢を問題であると感じた被告■が、それを指摘したものであつて指導の範囲内であるといえる。また、上記発言が第三者の面前でされたことを踏まえても、その発言内容からすれば、原告が不快感を覚えたとしても、それが社会通念上許容すべき範囲を逸脱したとは認められない。

15 この点につき、原告は、当該実験は、他大学でも開発されていないものであり、その完成を求めることは原告に対する過大な要求である旨を主張する。しかし、被告■の当該発言は、飽くまで熱意を見せてほしいというものであつて、直接に実験の成果を求めているとは解されない。また、原告の■という職位も踏まえると、他大学において開発されていないこ
20 とを要求されたことをもって、直ちに、被告■が、原告に対し、およそ実現不可能な過大な要求を行ったとは認められない。

ウ よって、本件行為21を理由とする原告の主張は採用できない。

(22) 本件行為22について

25 ア 証拠（甲2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、原告が、令和2年5月18日、セミナー室でコーヒーを淹れながら、業務に関する書類に目を通していたところ、被告■が、原告に対し、デスクワークはセミナー

室でやってはいけないことになっている旨の発言をし、これに対して、原告が、今、コーヒーを飲もうとしているところだと返答したところ、被告■が、じゃあ何で書類があるんですかなどと発言した事実が認められる。

5 イ 本件講座の取り決めでは、セミナー室では、秘密保持の観点から、個人の資料を置いておくこと等が禁止されており（上記②参照）、被告■は、当該取り決めに従い、セミナー室において、原告が業務に関連する書籍を閲覧していることを指摘し、これを控えるよう指導したにすぎない。また、原告が業務に関する資料を閲覧する場所はほかにも存在したのだから、こ
10 のような対応が原告の研究に対する妨害であるとはいえない。

ウ よって、本件行為22を理由とする原告の主張は採用できない。

(23) 本件行為23について

ア 証拠（甲2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、原告が、令和2年5月25日、体調管理のために午後5時に帰宅しようとする時、被告■
15 が、①原告に対し、しっかり体調管理をしてくださいと何度も言っているでしょうなどと発言した事実、②原告が年次有給休暇を取得することに対し診断書を要求した事実、他方で、③他の本件講座員が体調不良で休んだり、本件ミーティングに遅刻したりすることに関しては特段の指摘をせず、これを擁護する発言をした事実が認められる。

20 イ 上記ア①の点について、被告■の当該発言は、やや不穏当な内容を含むものであったことは否定できないものの、その後に原告が帰宅することが咎められているものではないことに照らせば、当該発言は、原告の体調を配慮しつつされたものとして、社会通念上許容すべき範囲を逸脱したものとはいえない。また、上記ア②及び③の点についても、これまで原告が
25 度々体調を崩しており、これを被告■が把握していたことや、原告が年次有給休暇を取得すること自体を非難する発言は見受けられないことに

照らせば、原告にのみ診断書の提出を求めた意図は、原告の体調の確認に努めることにあるものと推察され、このような取扱いが、原告に対する差別ないし嫌がらせであるとはいえない。そうすると、上記の被告■の言動は、いずれも業務の適正な範囲を超えるものとはいえない。

5 ウ よって、本件行為23を理由とする原告の主張は採用できない。

(24) 本件行為24について

ア 証拠（甲2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、令和2年8月21日に実施されたプログレスミーティングにおいて、発表を終えた原告に対し、①この実験は他の細胞で既に報告されているので無駄だ、
10 ②レベルが講師のレベルに達していない、③大学院生レベルの研究だ、④15年間、論文がないのはどうしてか、⑤今年中にプロモーションして出て行くようになどと発言した事実が認められる。

イ 被告■の当該各発言は、いずれも、原告の発表内容が講師として要求される水準にないと考えた被告■が、その改善を求めたものとみることができる。もっとも、その発言内容は、頭ごなしに■たる原告の立場を全面的に否定する表現を含むものであるうえ、上記ア⑤の発言は、改善を
15 求めるものにとどまらず、原告が本件講座にとって不要な存在であり、本件講座との関係を切り離すことまでを意図した発言とみられるのであって、当該発言が第三者の面前で行われていることからすれば、たとえそれが指導の意味を持つものであったとしても、これは職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える言動であるといえ、原告の人格的利益を違法に侵害するものというべきである。

被告■は、原告の発表内容からして、厳しく指導せざるを得ないもの
20 と考え、当該発言をしたとみる余地もあるが、仮にそうであったとしても、本件講座員がいる面前で発言すべき必要はないのであるから、いずれにしても、適正な業務の範囲を超えた言動であるとの判断を左右しない。

ウ よって、本件行為24に係る上記アの事実は、不法行為を構成する。

(25) 本件行為25について

ア 証拠（甲2、4、5、30、丙3、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、令和2年12月28日に実施されたミーティングにおいて、原告を含む参加者全員に対し、朝の集合が遅いことや資料がドロップボックスに入っていないことを理由に、「ドロップボックス、これちゃんと皆さん、入れてくださいよ。（中略）病院の科の先生方は、命を預かってやっているんだぜ。もっとまじめにやれ。」と発言した事実が認められる。

イ 被告■の当該発言は、原告を含む本件講座員の業務に対する姿勢の改善を促すことを目的としてされた正当な指摘ないし指導であるといえる。当該発言の中には、声を荒げてされた個所があり、不穏当とも解される表現内容が含まれていることは否定できないが、本件講座員の業務に対する姿勢の改善を促すためには、やや厳しい指導を行うことが有用な場面もあることは否定し難いうえ、当該発言が特定の個人に向けられたものではないことを踏まえると、これが業務の適正な範囲を超えたとはいえない。

ウ よって、本件行為25を理由とする原告の主張は採用できない。

(26) 本件行為26について

ア 証拠（甲2、4、5、30、丙3、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、原告が、令和3年1月29日に実施されたプロGRESSミーティングの際に自身が担当する実験について発表をしていたところ、原告と被告■との間で、概要以下のとおりのやり取りがされた事実が認められる。すなわち、①発表を行っていた原告に対し、被告■が「これは全然違う実験です。これは我々の■とか何か別の研究に関するもので、乾癬とは全然関係ありません。」「乾癬に関するデータを見せてください」と発言した事実、②被告■が、原告に対し、「論文を書かないといけません」と発言したところ、原告は「はい、論文を書いています。私には自信があり

ます。」と応答したため、被告■が「自信があるのはわかるのですが、論文発表した方がいいです」「もう論文発表しておくべきでした」などと返答した事実、③被告■が■(注：本件講座の助教)に対し、「■君、先生。彼女(注：原告)が何を言っているか分かりますか。」と問いかけたところ、■が「私は理解できません。論理が分かりません。もう一回説明してくれませんか。」と発言したため、被告■が、原告に対し、「この実験について、みなさんが理解して同意できるように、あるいはみなさんがフィードバックできるように、もう一回ロジックを説明してもらえませんか」と依頼をした事実が認められる。

イ この点につき、原告は、被告■の当該発言は、原告の発表の流れを止めるもので嫌がらせである旨を主張する。しかし、限られた時間の中で行われる同ミーティングの中において、その主宰者である被告■が、発表の途中においてもそれを遮る等すること自体許されないことではなく、当該発言も全体としてその裁量の範囲を超えた不当なものとは認められない。なお、上記ア②の発言については、原告の発表を遮ってまで指摘すべき必要があったかには疑問が生じるところであり、やや配慮を欠いた発言であるといえるものの、当該発言の内容自体は原告に対する指摘ないし指導となるものと認められ、そのやり取りも短時間のうちに終わっていることに照らせば、原告の発表の流れを止めることを意図してされたものとは認め難く、原告の権利ないし法律上保護される利益を侵害するものとはいえない。

また、原告は、自身の研究対象と異なる内容を求められたこと等が原告に対する過大な要求である旨を主張するが、原告の主張や証拠によっても、当該被告■の指摘ないし要求がいかなる意味で原告の研究対象と異なっているのかが明確にされておらず、原告の主張は採用できない。

そうすると、上記アの事実は、被告■の業務の適正な範囲を超えるも

のとはいえない。

ウ よって、本件行為26を理由とする原告の主張は採用できない。

(27) 本件行為27について

5 ア 証拠（甲2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、令和3年2月5日頃、本件講座と同じ科に属する■の教授に対し、電話で、原告が兼業を行っていることについて快く思っていない旨を述べた事実が認められる。

10 イ しかし、原告の主張によっても、被告■の具体的な発言内容は明らかではない。前記アの趣旨の発言があった以後に原告の研究や兼業が妨げられたことを窺わせる事情も見当たらない（弁論の全趣旨）のであるから、当該発言によって原告の研究や兼業が妨害されたとは認められない。

ウ よって、本件行為27を理由とする原告の主張は採用できない。

(28) 本件行為28について

15 ア 証拠（甲2、乙9、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、令和3年4月17日、原告に対し、複数の本件講座員をCCに加えたうえで、二年以上待っているが原告が担当する実験データが提出されていないため論文化ができず大きな支障を来しているなどと記載したメールを送信した事実、原告は、被告■に対し、当該実験データを提出していなかった事実が認められる。

20 イ 原告は、上記内容自体というより、被告■が、複数の本件講座員をCCに加えたことを問題とするようであり、同人がそのようにした意図は不明であるが、本件講座員であれば、原告が、二年以上にわたり、原告が担当する実験データを被告■に提出していなかった事実は周知の事実であったものと窺われ、そうである以上、当該事実に対して大きな支障を来している旨の評価が加わったとしても、本件講座員が当該メールを閲覧した
25 ことによって原告の社会的評価が低下したとは認められない。

ウ よって、本件行為28を理由とする原告の主張は採用できない。

(29) 本件行為29について

ア 証拠(甲2、4、5、30、原告本人)及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、令和3年4月30日に実施されたプログレスミーティングにおいて、①原告が発表内容を難しく感じた旨を発言したところ、原告に対し、
5 「これさ、じゃあ難しいと思う人この中でのいる。先生、講師レベルでこれが難しいと思わないでしょう。」と発言した事実、②被告■が、原告に対し、「先生は職務をちゃんと全うしていない。他の先生はみんなちゃんとやっている。■(注：本件講座の講師)、講師レベルで先生、■
10 と先生の仕事を比べると先生は■の半分から3分の1ですよ。」「これが分からないというのは、ちょっと恥ずかしいと思うよ、先生。ちゃんと先生やってください。本当に。ちゃんと講師としてのちゃんと役目を果たしてください。いいですか。以上。他の先生を見習って、ちゃんと仕事してください。ちゃんとしてください。もう本当に困るんですよ。」などと
15 発言した事実が認められる。

イ 被告■の当該発言は、被告■が想定する講師に求められる能力や仕事量と比較して、原告の能力や状況が不十分であると考え、その改善を強く求めたものと認められる。もっとも、当該発言の内容は、具体的な改善方法等を指摘するなどの指導的な文言を含むものではなく、第三者の面前
20 において、被告■が原告に対して抱く不満を矢継ぎ早に吐露し、原告が講師として求められる能力に全く達していないことを断定的に摘示することに終始しており、もはや社会通念上許容される指導としての範囲を逸脱するものといえる。

そうすると、当該発言がされた当時において、被告■が原告に対して
25 指導をする意図があったとしても、被告■の当該発言は、職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与え

る言動であり、原告の人格的利益を違法に侵害するものというべきである。

ウ よって、本件行為 29 に係る上記アの事実は、不法行為を構成する。

(30) 本件行為 30 について

ア 証拠（甲 2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告 ■■■ は、令和
5 3年6月4日に実施されたジャーナルクラブにおいて、①担当者による発表後、原告に対し、質問はあるかと問いかけたところ、原告が、特にな
い旨を回答したため、被告 ■■■ が、全員が一つずつ質問しないといけないと
言い、原告に対して質問をするよう促したところ、原告が、私には理解が
難しい旨を返答したため、被告 ■■■ が、一体何を聞いているんですか、ス
10 タッフなのに示しが見つからないなどと発言した事実、②その後、原告に対し、
原告の専門外の事項について説明を求めた事実が認められる。

イ しかし、上記ア①で認定した被告 ■■■ の各発言は、講師として学生を指
導する立場にあった原告がジャーナルクラブにおいて質問をしないのは
本件講座に所属する学生等に対して示しが付かないことを指摘し、その改
15 善を求めることを目的とする指導であったと認められ、合理的な根拠なく
個人を非難する嫌がらせとはその性質を異にするものといえる。また、上
記ア②の点について、被告 ■■■ が説明を求めた事項は、当該論文に関連す
る事項ではあったと推察されるどころ、ジャーナルクラブに参加する者は、
対象とされた論文を事前に関連し、検討を行っておくことが期待されてい
20 たと認められる（弁論の全趣旨）のであるから、当該論文の題材が自己の
専門外の事項であったとしても、当該論文に関連する事項について説明を
求めたこと自体をもって、それがおよそ不可能を強いる過大な要求であつ
たとはいえない。また、本件講座員であれば、原告が説明を求められてい
る事項が原告の専門外の事項であることは当然認識していたと推察され
25 るのであるから、原告が返答に窮した点を含めてみても、原告の社会的評
価が低下したとは認められない。

また、原告は、五年間にわたり毎日午後0時頃からジャーナルクラブが実施されていることにより、休憩時間が確保されておらず、パワーハラスメントに該当する旨を主張する。しかし、被告■は、例えば実験の待ち時間等に適宜休憩をとることを許容するなどして、可能な限り本件講座員の休憩時間を確保することに努めていたと認められる（弁論の全趣旨）ところ、本件講座員は、その能力の向上に寄与するものとしてジャーナルクラブに参加していたと窺われることにも鑑みれば、被告■が不必要な業務を課していたとは認められず、ジャーナルクラブを実施すること自体が違法であるとはいえない。

ウ よって、本件行為30を理由とする原告の主張は採用できない。

(31) 本件行為31について

ア 原告は、令和3年6月までに実施された本件ミーティング等において、被告■から、別紙主張対比表の番号31の「原告の主張」欄に記載のとおり発言を受けた旨を主張する。

イ しかし、原告は、被告■が発言を行った日時を具体的に特定していないところ、その内容において、同15や同29と重複する部分があり、それらの関係が明らかでないのであるから、本件行為31をもって不法行為として主張することは認められない。

ウ よって、本件行為31を理由とする原告の主張は採用できない。

(32) 本件行為32について

ア 証拠（甲2、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、被告■は、いわゆるコロナ禍であった令和3年7月30日以降、セミナー室において、本件講座員や他の講座の講座員を集めて、飲酒を伴う懇親会を複数回にわたり開催した事実、原告は当該懇親会にいずれも参加していない事実が認められる。

イ 原告は、上記アの事実によって、原告の就労環境の安全性が侵害された

旨を主張するが、セミナー室で懇親会が開かれたこと自体をもって原告に何ら不利益が生じたとは解されないし、そもそも原告はいずれの懇親会にも参加しておらず、被告■が開催した懇親会によって当該就労環境において新型コロナウイルスの感染リスクが高まったなどの具体的な危険が生じた、あるいは生じる蓋然性があったという点についての立証はないの
5 であるから、上記アの事実が不法行為を構成するとは認められない。

ウ よって、本件行為32を理由とする原告の主張は採用できない。

(33) 本件行為33について

ア 証拠（甲7、乙11、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、①職員が
10 所属していない他の講座との共同研究を実施するためには、当該職員が所属する講座の教授の捺印が必要であったこと、②原告が、令和3年11月12日、被告■に対し、他の講座と共同研究を行うために被告■の捺印を求めることなどを記載したメールを送信したところ、同月15日、被告■が、原告に対し、当該他の講座の教授等をCCに加えたうえで、本
15 件講座における原告の他の実験の進捗が十分ではなく、他の講座との共同研究を行えば勤務過多になることを心配している旨、本件講座の実験の進捗などの見通しが一定程度ついた段階で承認の検討を行いたい旨などを記載したメールを送信した事実が認められる。

イ 少なくとも、本件講座員が他の講座との共同研究を行うことを許可する
20 か否かについては、本件講座の■であって、本件講座員の勤務管理も担っていた被告■に合理的な裁量があったものと認められる（弁論の全趣旨）。そして、上記ア②のやり取りの当時、本件計画において原告が担当する実験には遅れが生じていた（認定事実(1)参照）ところ、被告■が、原告が当該共同研究を行えば勤務過多になるおそれがあるものと考え、原告
25 の共同研究の申出の判断を留保したことは、相応に合理的な根拠に基づく判断であったといえ、上記裁量の範囲を逸脱するものであったとはいえない

い。

また、原告は、被告■が、他の講座の教授等をCCに加えたうえで当該メールを送信したことは、第三者に対し、原告は実験ができない無能な人との印象を与えるものであり、原告の社会的評価を低下させる旨を主張する。しかし、当該メールの内容を見ても、原告が担当する実験の遅れの原因が原告の能力によるものであったとの指摘をするものであったとは認められないのであるから、当該メールの内容を閲覧した者が、原告が主張するような印象を原告に抱くとは直ちにはいえない。また、被告■がCCに加えた者らは、いずれも原告が申請した共同研究に直接的な関係を有する者であったと推察される（弁論の全趣旨）ところ、被告■が、こうした関係者との間で、共同研究の諾否を留保するとの判断をその理由とともに共有しておく必要性もあったといえるのであるから、当該メールの送信は、被告■の業務の適正な範囲を超えるものとはいえない。

ウ よって、本件行為33を理由とする原告の主張は採用できない。

(34) 本件行為34について

ア 当事者間に争いのない事実及び証拠（甲25、43、44、原告本人）によれば、令和4年4月に発行された■が発行する冊子において、本件講座の「教員の構成」欄に、それまで記載されていた原告の氏名が記載されていなかった事実が認められる。

イ もっとも、前記アの事実に被告■がどの程度関与したのかは判然としない。また、この点を措くとしても、原告は、当時、本件講座に所属していたものの、研究室とは隔離された別室で勤務を行っており、上記の冊子の記載の作成当時においては本件講座において研究に従事する見込みは立っていなかったと認められること（前提事実(4)ア参照）、また、周囲の者もこうした原告に関する状況を認識していたものと推察されるところ、このような状況のもとにおいては、上記の冊子の記載に原告の氏名がなかつ

たことをもって、原告の社会的評価が低下するとはいえない。

ウ よって、本件行為34を理由とする原告の主張は採用できない。

(35) 小括

5 以上のとおり、本件各行為のうち、上記において認定した、本件行為5、
同15のうちの一部(上記15)、同19、同24及び同29に係る各事実(以
下、これらを併せて「本件各不法行為」という。)については、不法行為を
構成する。

しかるところ、被告■■■■については、民法709条に基づき、本件各不法
10 行為に基づく損害賠償の責任を負い、被告■■■■を業務のために使用する被告
法人については、民法715条1項本文に基づき、同様の責任を負う。

3 争点(2)(消滅時効の成否)について

(1) 本件各不法行為は、それぞれその発生日を相当に異にする各別の行為であ
って、原告が主張する被侵害権利ないし被侵害利益も必ずしも同一ではない
ことからすれば、本件各不法行為が概ね同一の環境下において発生したこと
15 を踏まえても、これらを不可分一体のものとして捉えるのは相当ではなく、
本件各不法行為による損害賠償請求権は、それぞれ当該行為が発生した日に
成立し、その不法行為日(損害発生日)を起算日として時効期間が進行する
ものと解すべきである。

(2) この点につき、原告は、①本件各行為は、原告に対する嫌がらせ目的に基
づく一連の行為であるからこれを不可分一体のものとして把握すべきである
20 旨を、②原告は、本件労災認定によって、初めて本件各行為による損害を現
実に認識したのであるから、消滅時効の起算点を、本件労災認定を受けた日
(令和5年3月24日)と解すべきである旨を主張する。

しかし、上記①の点については、そもそも本件各行為の全てが不法行為を
25 構成するとの前提に立っている点において当裁判所の判断とは異なる。また
上記認定判断によれば、被告■■■■が原告の研究態度や本件講座における貢献

について低く評価し、また快く思っていなかったことがあったことは否定できないものの、さりとて被告■■■■として、ハラスメント等に該当しないよう言動に気を付けなければならないという意識を有していたとは思われる。そして、そのような状況においても、被告■■■■の配慮が足らなかつたり、原告と会話する中で高ぶった感情のままに言い過ぎるなどしたことにより、本件各不法行為に至ったと考えられるのであり、本件各不法行為に係る事実があった時期及び状況等に照らしても、被告■■■■が何らかの同一の意図に基づいて当該各事実に至ったとは認められない。また、上記②の点については、原告は、本件各不法行為に係る事実の性質上、当然に当該事実があった日に自らの権利ないし法律上保護される利益の侵害を認識し得たと認められるのであるから、採用できない。

(3) 以上を前提とすると、不法行為を構成する本件行為5に係る事実（上記2(5)ア）に基づく損害賠償請求権については、その発生日から原告が被告■■■■に対して請求をした日（本件訴訟の提起日（前提事実(4)オ）までに6か月を経過しない日である令和5年4月5日（前提事実(4)エ））までに3年（平成29年法律第44号による改正前の民法（以下「旧民法」という。）724条前段）を経過しているところ、本件訴訟において答弁書を陳述することによって消滅時効を援用した被告法人（顕著な事実）との関係では、時効により消滅したものと認められる。

また、不法行為を構成する本件行為15の一部に係る事実（上記2(15)ア、イ）に基づく損害賠償請求権については、事実の性質及び原告の被侵害権利ないし被侵害利益に鑑みれば、当該事実は人の精神的機能の障害を惹起せしめるものとはいえないから、民法724条の2が定める「人の生命又は身体を害する不法行為による損害賠償請求権」には該当しないと解すべきところ、その発生日から上記の原告による請求の日までに3年（上記の改正前の民法724条前段、平成29年法律第44号附則10条4項）が経過していると

ころ、消滅時効を援用した被告法人との関係では、時効により消滅したものと認められる。

(4) 以上によれば、被告法人は、消滅時効を援用したことにより、不法行為を構成する本件行為 5 に係る事実及び本件行為 1 5 の一部に係る事実に基づく損害賠償の責任を負わない。

4 争点(3) (被告■■■■の不法行為による原告の損害額) について

(1) 被告■■■■に対する本件請求 1 については、本件各不法行為の態様、これによって被ったと認められる原告の精神的苦痛の程度 (ただし、本件各不法行為によって原告がうつ病を発症したと認めるには不十分である。) のほか、本件に顕れた一切の事情を考慮すると、本件各不法行為によって被った原告の精神的苦痛に対する慰謝料は 30 万円とするのが相当である。また、本件各不法行為と相当因果関係が認められる弁護士費用は 3 万円とするのが相当である。

(2) 被告法人に対する本件請求 1 については、本件行為 5 に係る事実及び本件行為 1 5 の一部に係る事実を除く本件各不法行為の態様、これによって被ったと認められる原告の精神的苦痛の程度 (ただし、当該行為によって原告がうつ病を発症したと認めるには不十分である。) のほか、本件に顕れた一切の事情を考慮すると、当該各行為によって被った原告の精神的苦痛に対する慰謝料は 20 万円とするのが相当である。また、当該各行為と相当因果関係が認められる弁護士費用は 2 万円とするのが相当である。

5 小括

(1) 以上までに検討したところによれば、本件請求 1 は、被告■■■■に対しては、民法 709 条に基づき、慰謝料等 33 万円 (慰謝料 30 万円及び弁護士費用 3 万円の合計額) 及びこれに対する本件各不法行為の最終の日よりも後の日である令和 5 年 4 月 30 日から支払済みまで民法所定の年 3 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、被告法人に対しては、同法 7

15条1項本文に基づき、慰謝料等22万円（慰謝料20万円及び弁護士費用2万円の合計額）及びこれに対する上記と同様の遅延損害金の支払を求め
る限度で理由があり、被告らは、22万円及びこれに対する遅延損害金の限
度で支払を連帯すべきである。

5 (2) 一方で、被告法人に対する国家賠償法1条1項に基づく本件請求2は、同
条の適用の可否を措くとしても、本件各行為のうちの本件各不法行為を除く
部分については、前記2で説示したところと同様に、いずれも理由がなく、
本件行為5に係る事実及び本件行為15の一部に係る事実に基づく損害賠償
請求権は、前記3で説示したところと同様に、消滅時効が成立するから、結
10 局、被告法人に対する本件請求1との関係における予備的請求として認容す
べき部分は認められない。

6 争点(4)（安全配慮義務違反の有無等）について

(1) 使用者である被告法人は、被用者である原告に対し、その生命、身体等の
安全を確保しつつ職務をすることができるように必要な配慮をする義務（安
15 全配慮義務）を負う（労働契約法5条1項参照）ところ、かかる安全配慮義
務の一つとして、被告法人は、職場におけるハラスメント等によって、被用
者が精神的、肉体的に苦痛を受けないよう、その発生の防止や解消に努め、
良好な職場環境を保持ないし調整する義務（職場環境配慮義務）があると解
すべきである。具体的には、使用者は、被害者である被用者からハラスメン
20 トの訴えがあったときには、その事実関係を調査し、調査の結果に基づき、
加害者に対する指導、当該加害者あるいは当該被用者の配置換え等を含む人
事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負うものと解するのが相当である。

(2) 原告は、①本件調査委員会が加害者である被告■■■■■に対し事実関係の聴取
を実施していない一方で、不必要に関係者に対して事実関係の聴取を実施し
25 た（以下、この被告法人の義務違反を指して「調査義務違反」という。）こと、
②本件勧告には、本件委員会が、原告が主張する各行為がハラスメントに該

当しないと判断した理由が記載されていない（以下、この被告法人の義務違反を指して「報告義務違反」という。）こと、③被告法人は、原告が本件講座からの配置換えを希望したのにこれを行わないなど、原告の就労環境の整備を何ら行っていない（以下、この被告法人の義務違反を指して「配置換え義務違反」という。）ことを指摘し、被告法人が安全配慮義務に違反した旨を主張する。そこで、以下、これらを検討する。

ア 調査義務違反について

使用者が、被用者からハラスメントについて相談を受けた場合には、当該相談に係る事実関係を迅速かつ正確に把握するための調査等の措置を講じる必要があることは明らかである。そして、当該事実関係を調査するに際しては、相談者及びハラスメント行為をしたとされる者（以下、単に「行為者」という。）のプライバシーに配慮しつつ、第一に、相談者及び行為者を対象として事実関係の聴取を実施し、両者の事実関係に関する主張に不一致がある場合や当該聴取のみでは事実の確認が不十分であると判断される場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講じることを原則とすべきであり、本件規則にも概ねこれと同様の内容を意図したものと窺われる記載がある（前提事実(3)ク）。この点、原告が申し立てた各行為がハラスメントに該当するか否かの判断に当たっては、単に当該言動の内容のみならず、当該言動の目的やその経緯、原告と被告■■■■との関係性等の諸般の事情を総合考慮する必要があるのが通常であるところ、本件調査委員会が、正確な事実関係を把握するためには原告から提出された資料等のみで十分であると思料し、あるいはどのような事実関係であっても原告の申立てはハラスメントに該当しないと判断したのならともかく、正確な事実関係を把握する必要があると判断したうえで、行為者である被告■■■■に対する事実関係の聴取をしないまま関係者に対する事実関係の調査のみを実施するというのは、その調査方法において理解に苦しむという

べきであり、そのような調査方法をとったことについて合理的な理由は見
いだせない。そうすると、本件調査委員会は、行為者である被告■■■■に
対する事実関係の聴取を実施し、第三者に対しても事実関係の聴取等の措置
を講じる必要があるか否かについての判断をすべきであったといえ、この
5 ような一連の対応は、上記の調査等をすべき注意義務に違反したものと
いうほかない。

この点につき、被告法人は、本件委員会が被告■■■■に対して事実関係の
聴取を実施すべき法的義務はなく、また関係者に対する事実関係の聴取を
実施することは正しい事実関係を把握するために必要不可欠であった旨
10 を主張するほか、本件勧告においては、原告が申し立てた各行為について
はアカデミックハラスメントに該当しないと判断したため、被告■■■■に
対する事実関係の聴取を実施しなかったと説明している（前提事実(3)カ）。

この点、あらゆる場合に被告■■■■に対して事実関係の聴取を実施すべき
義務がないのは明らかであるが、事実関係を把握する必要があると判断し
15 た以上、一方当事者である被告■■■■に聴取する義務が生じるというべきで
あるし、ハラスメントに該当しないとの判断は、一定の事実関係の認定を
前提としているのであるから、その結論をもって被告■■■■の聴取をしない
ことを正当化できるものとも解されない。

上記までに指摘した事情によれば、本件調査委員会が行った調査の方法
20 は安全配慮義務に違反し、これによって、原告が適切な職場環境で職務を
行う利益が侵害されたものと認められる。

イ 報告義務違反について

そもそも、上記(1)で説示した安全配慮義務の内容は、使用者が、ハラス
メントの訴えに係る事実関係を調査し、調査の結果に基づき、適切な措置
25 を講じることであり、その調査の結果を、当該訴えを申し立てた者に対し
て詳細に説明することまでをその内容とするものではないところ、この点

は本件における原告の申立てについても同様に当てはまる場所である。
また、本件勧告には、やや抽象的な記載に終始しているとはいえ、原告が
申し立てた各行為が、ハラスメント（アカデミックハラスメント）に該当
しない理由が説明されている（前提事実(3)カb参照）。

よって、報告義務違反をいう原告の主張は採用できない。

ウ 配置換え等の義務違反について

原告は、被告法人に対し、極めて限定された空間である本件講座の内部
において、複数年にわたり、職位として上位に位置し、本件講座を主宰す
る被告■■■■による本件各不法行為や、不法行為とまではいえない不適切な
行為を受け、これに起因してうつ病を発症した旨の診断を受けた（甲6参
照）と訴えているところ、このような状況に鑑みれば、被告法人において、
原告が、被告■■■■と接触し得る環境において職務をすることにより、精神
的、肉体的に苦痛を感じる状況にあったと認識し得たといえる。そして、
少なくとも本件勧告においても、人材の有効活用及びトラブルの再発防止
の観点から、原告の配置換え（原告が本件講座の構成から外れて他の講座
に移るという意味）、もしくはそれに類する対応が望ましい旨が指摘され
ており、被告法人は、原告の配置換えをはじめとする、原告と被告■■■■と
を職場環境の点において分離する措置（以下「分離措置」という。）を講じ
るべく検討し、それを実現する義務を負っていたものと解するのが相当で
ある。

この点、原告の配置換えを実現するためには、人員配置や教授会との関
係等における種々の調整を要し、その性質からして被告法人が主体となっ
て差配し得る部分には一定の限界があることが窺われ、こうした実現の上
での障害は現在においても除去されていないと認められる（認定事実(3)参
照、弁論の全趣旨）。

しかし、被告法人は、原告が、被告■■■■との関係性において、その職場

環境を害され、精神的、肉体的苦痛を被っていることを認識し、また、本件勧告を受けたにもかかわらず、何ら主体的に対策を講じた形跡はなく、あまつさえ、訴外Aは、原告が、被告■■■■と接触しないことを目的として研究室とは隔離された別室での職務を開始した後は、原告に対して原告の当該行為は普通ではない旨伝え、それに否定的な態度をとっている（前提事実(4)イ）。その後、被告法人は、原告が別室で勤務することを容認している（前提事実(4)カ）ものの、これは原告が当該勤務を開始してから約一年を経過した後であり、遅きに失した措置であったことは明白である。

以上によれば、被告法人が、配置換え義務に含まれると解される上記の分離措置を検討し、それを講じる義務を怠り、これによって、原告が適切な職場環境で職務を行う利益が侵害されたものと認められる。

(3) 以上によれば、被告法人は、適切な方法によりその事実関係を調査すべき義務や、分離措置を講じるべき義務を内容とする安全配慮義務に違反したと認められる。

そして、上記までに指摘した事情のほか、被告法人が、原告の別室勤務を容認するに至るまでは当該勤務をすることを非難する姿勢を示していたこと、その一方で、遅きに失したとはいえ、被告法人が原告の別室勤務を容認して一定の職場環境調整義務を尽くしたと評価できること、その他本件に顕れた一切の事情を考慮すると、被告法人の安全配慮義務の違反によって被った原告の精神的苦痛に対する慰謝料は20万円とするのが相当である。また、上記安全配慮義務違反と相当因果関係が認められる弁護士費用は2万円とするのが相当である。

第4 結論

以上の次第で、原告の請求のうち、本件請求1は、被告■■■■に対しては、33万円及びこれに対する令和5年4月30日から支払済みまで年3分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で、被告法人に対しては、22万円及びこ

れに対する上記と同様の遅延損害金の支払を求める限度でそれぞれ理由があるからその限度で認容し、その余の部分及び本件請求2は理由がないからいずれも棄却し、本件請求3は、22万円及びこれに対する被告法人に対する本訴状送達の日(10月24日)の翌日である同年10月24日から支払済みまで年3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るからその限度で認容し、その余の部分は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

山口地方裁判所第1部

裁判長裁判官 秋 信 治 也

10

裁判官 石 本 慧

裁判官 小 西 大 地

別紙主張対比表

番号	原告の主張	被告■■■の主張	被告法人の主張
1	<p>被告■■■は、平成29年2月、研究室で原告と二人になった際、原告に対し、「グーグルカレンダーに来週の実験の予定を入れていない。今までそんな仕事の仕方をしてたのか。」と怒鳴った。</p> <p>上記発言は、原告が恐怖を感じるような強い言い方であり、また、そのような発言をする必要性及び相当性は認められない。</p>	<p>事実是否認し、評価は争う。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、それは研究活動上必要な教育指導の一環にすぎない。</p>
2	<p>原告が、平成29年5月、被告■■■に対し、体調が良くない旨をメールで伝えたところ、被告■■■は、本件講座員をCCに加えて「申し訳なかった。配慮する。」とメールで返信したうえで、その後本件ミーティングにおいて「原告は体調が悪いので仕事量を配慮します」と発言した。</p> <p>上記被告■■■の言動は、上記情報を共有する必要性等を説明することなく、原告のプライバシーに関する情報を第三者に開示したものであり、原告のプライバシーを侵害する行為である。</p>	<p>被告■■■が、概ね原告が主張する内容のメールを送受信したことや、被告■■■が本件講座員をCCに加えたうえで返信したことは認め、その余は否認する。</p> <p>原告が業務を分担できないのであれば、他の研究者が分担して研究を進める必要があるため、本件講座員に事情を説明するべく上記メールを送信したにすぎない。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>原告が体調不良のために与えられた役割を分担できないとなれば、本件講座の研究全体の進展に影響することは避けられないため、本件講座内でこのような情報の共有を図る必要があったことは明らかであり、また、被告■■■がメールで用いた言辞に相当性を欠くところはない。</p>
3	<p>被告■■■は、平成30年1月10日、原告が担当する学生が、修士論文の発表練習を始めようとしたところ、同学生に対し、「昨日あれから何回練習したんですか」と威圧的に発言したため、原告が学生をかばったところ、被告■■■が、原告に対し、「原告がちゃんと指導しないからですよ。もっとちゃんと指導してください。」などと発言した。</p> <p>上記発言は、第三者の前で原告の指導力が低いということを示す内容に言及するもので、原告の名誉感情を不必要に傷つけるものである。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、これは学生の指導という原告の業務について指導をしたものである。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、当該発言は、原告の学生に対する指導に不十分な面があることを指摘し、その改善を求めるものであり、研究活動上必要な教育指導の一環である。また、自己以外の者がいる前では、自己の教育の不十分さについて批判的な指摘や指導を受けたくないというような主観的な感情は、不法行為法上保護されるべき権利ないし利益ではない。</p>
4	<p>被告■■■は、平成30年3月、原告が体調を崩して年次休暇を取得したところ、原告に対し、診断書の提出を要求し、さらに、本件講座員の前で、「原告には僕の席の隣の席に来てもらう」「それを再教育と言っているんです」「学部長に対し原告が休みがちで困っていると伝えた」と発言した。</p> <p>被告■■■が、診断書の提出を要求した点は、原告が年次有給休暇を取得する権利を侵害するものであり、また、上記発言は、原告の名誉感情を不当に傷つけるものである。</p>	<p>事実是否認し、評価は争う。</p>	<p>事実是否認し、評価は争う。</p>
5	<p>被告■■■は、平成30年3月、電気工事や研究室のレイアウト変更が終了した後に、本件講座の助教に指示を出し、原告の了承を得ることなく、原告のパソコンを別室に移動させ、また、原告の実験ノートや書籍類を廊下に放置した。</p> <p>上記行為は、原告に対する嫌がらせである。</p>	<p>被告■■■は、翌日に予定されていた電気工事や研究室内のレイアウト変更のため、当時不在であった原告に代わり、原告の荷物を段ボールに入れたうえで、廊下に移動させたにすぎない。</p> <p>被告■■■の上記行動は、電気工事のためにやむを得ない措置であったし、原告の荷物を損壊したわけでもない。</p>	<p>知らないし否認する。なお、事実の経過は被告■■■の主張のとおりである。</p> <p>被告■■■が、電気工事のため、原告の不在時に、原告の所有物を段ボールに梱包して一時的に廊下に移動させることは作業の都合上やむを得ないものであって、原告に対する嫌がらせではない。</p>
6	<p>被告■■■は、平成30年3月、原告が年次有給休暇を取得した際に原告から受領した診断書を、原告に無断で■■■■総務課や保健管理センターの職員に提出し、「原告が体調を崩して休みがちで■■■■のプロジェクトが遅れて困っている」などと発言した。</p> <p>上記行為は、原告のプライバシーを侵害するものである。</p>	<p>原告が休暇を取得した際に診断書を求めたことがあること、原告が診断書を被告■■■に交付したこと、被告■■■が当該診断書を総務課に提出したこと、■■■■の研究進捗について相談したことについては認め、その余は否認する。■■■■の研究については厳しいタイムスケジュール管理がされているところ、被告■■■は、原告の状態を把握し、場合によっては研究の分担を見直さなければならないため、原告に診断書の提出を求めた。また、■■■■の契約主体は被告法人であったため、被告法人側とも相談の必要があった。</p>	<p>被告■■■が、原告提出の診断書を総務課に提出し、その際、被告■■■から、原告が体調を崩して休んでいるため、■■■■のプロジェクトが進まず困っている旨の相談があったことは認め、その余は知らないし否認する。総務課職員は、原告の休暇が長期に及ぶのであれば、年次有給休暇ではなく、病気休暇の取得も考えられることから、保健管理センターの職員に事情を話して相談した。</p> <p>上記言動は、本件講座の教授として必要な職務の一環であり、相当性に欠けるところもない。</p>

7	<p>原告は、平成30年6月、被告■■■に対し、主に休日の業務に係る兼業許可申請書類への捺印を求めたところ、被告■■■は、本務に専念してもらいたいとして捺印を拒否した。</p> <p>休日の利用は労働者が決める事柄であるのに、被告■■■は、合理的理由なく、原告の兼業許可申請を拒否したのであるから、裁量権の範囲を逸脱し又はその濫用が認められ、これにより、原告のキャリアが侵害されるなどの大きな不利益を被った。</p>	<p>■■■■■■■■■■では兼業申請については所属講座の長が承認を行っていたこと、被告■■■が原告申請の兼業を認めなかったこと、その内容が土曜日の非常勤医師業務であったことは認め、その余は不知。</p> <p>被告■■■は、原告担当の■■■■■■業務が遅れていたこと、原告が体調を崩しがちであり兼業の負担による本業の影響等を考慮して、事務局と協議のうえ、これを拒否したのであるから、業務の適正な範囲を超えるものではない。</p>	<p>不知ないし否認する。</p> <p>仮に原告の主張する事実があったとしても、被告■■■が原告の兼業を許可しなかったことは、原告が従事していた研究活動の進捗に遅れが生じていたうえ、原告から体調不良の訴えもあったという状況の下においては、研究活動上の必要性に基づく措置であり、相当性に欠けるところもない。</p>
8	<p>被告■■■は、平成31年1月22日、本件ミーティングにおいて、前日の夕方に原告が食事のため離席していたことにつき、突然、参加者全体に聞こえるようなかたちで、「昨日、大変なことが起きました。新しい重要なプロジェクトに全員が力を尽くさなければならないこの非常に大事なときに、■■■先生が夕方居ませんでした。彼女は昨日の件について皆に説明する必要があります。」などと発言したため、原告は謝罪せざるを得なかった。</p> <p>上記行為は、合理的理由なく、他の本件講座員の前で叱責するものであり、原告の社会的評価を低下させるものである。</p>	<p>原告が同月21日の夕方に研究室を離席したこと、被告■■■が本件ミーティングにおいて原告が昨夕見当たらなかった旨を指摘したことは認め、その余は否認する。被告■■■が、原告に対し、謝罪を求めたことはない。</p> <p>評価については争う。</p>	<p>不知ないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、原告が研究室を長時間不在にするという問題行動に及んでいた状況の下においては、研究活動上の必要な指導である。また、自己の勤務態度に問題があった場合でも自己以外の者がいる前では上位者からそのことを批判的に指摘されたくないといった主観的な感情は、不法行為上保護されるべき権利ないし利益に当たるものではない。</p>
9	<p>被告■■■は、平成31年1月25日、原告が風邪で年次有給休暇を取得した際、原告に対し、診断書を要求するとともに、「休んでいる状況を知らせるところがある」と発言した。</p> <p>上記発言は、原告が年次有給休暇を取得するという労働者の権利を侵害するものである。</p>	<p>不知ないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、上記6で主張したことと同様に、業務の適正な範囲を超えるものではない。</p>	<p>不知ないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、当該被告■■■の行為の意図は、■■■■■■の研究活動を進めるうえで、原告の健康状態を把握するという研究活動上の必要性によるものである。</p>
10	<p>被告■■■は、令和元年5月7日、研究室の廊下に設置されている行き先表示表につき、原告の氏名はもともと本件講座員のうち講師の中で一番下に表示されていたが、これを講師の中で一番下に移動した。なお、同一職位内における並び順は、通常着任順であり、五十音順で並べるのは異例であるうえ、被告■■■が並べ替えた後の氏名の並び順は五十音順になっていない。</p> <p>行き先表示表の順番は、上下関係を反映しているところ、他者が確認できる環境下において、その順番を下げる行為は、原告の名誉及び名誉感情の侵害である。</p>	<p>研究室の廊下に行き先表示表が設置してあること、被告■■■が、行き先表示表にある原告の氏名を講師中で一番下に移動したことは認め、その余は否認する。</p> <p>被告■■■は、職位の順番は同一のままに、各職位の中で五十音順に並び替えたため、結果的に原告の氏名が講師の中で一番下になったにすぎない。</p>	<p>不知ないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、原告の氏名が講師の中で一番下に表示されることになったというだけでのことであり、そのこと自体に問題はない。</p>
11	<p>被告■■■は、令和元年6月6日、「1時間以上不在にする時は必ず自分に知らせるように。■■■■■■から連絡が入り、■■■先生がいなくて困った。」との内容を記載した原告宛のメールを、CCに複数の本件講座員を加えて送信したうえ、本件講座員である講師や助教を通じて、原告に対し、30分以上席を外すときは知らせるようにと伝えさせた。</p> <p>上記メールを送信する際、本件講座員をCCに加える必要はなく、これによって、原告の社会的評価を低下させた。また、被告■■■が、他の本件講座員を通じて、原告に伝言を伝えさせたことにより、原告は周囲の者からも監視・拘束されていると感じ精神的に追い詰められた。</p>	<p>被告■■■が、原告が主張する内容のメールを、本件講座員をCCに加えて送信したことは認め、その余は否認する。</p> <p>被告■■■は、原告がたびたび離席していたことから、原告の所在を把握するために上記メールを送信したにすぎない。</p>	<p>不知ないし否認する。</p> <p>原告の主張する行為のうち、メールに記載された内容には原告の評価を下げるような言辞は用いられておらず、また、CCに他の研究室の職員を加えた点も、チームワークが大切であることの認識共有を図ろうとしたにすぎない。</p>
12	<p>被告■■■は、令和元年7月9日、本件ミーティングにおいて、原告が行った最新の実験手技に関して、「非常にがっかりしている、これはあなたに全責任がある。あなたが研究費を無駄にしている。」との発言をし、原告を参加者の前で責めた。</p> <p>上記発言は、原告の人格を傷つけ、また原告の社会的評価を低下させるものである。</p>	<p>被告■■■が、原告が主張する実験手技に関する話をしたことは認め、その余は否認し、評価は争う。</p>	<p>原告が主張する被告■■■の発言のうち、「これはあなたに全責任がある」「あなたが研究費を無駄にしている」との点は否認する。</p> <p>被告■■■の発言は、原告の実験方法や研究態度の適否に関する学問的な議論であり、原告の人格について発言したものではない。</p>

20	<p>令和2年4月20日、原告がセミナー室で作業をしていたところ、被告■■■が、原告に対し、「セミナー室で書き物をしないでください。書き物は実験台の側で、実験をしながらやってください。」と発言した。また、原告が研究室で使用する実験台の側にある冷蔵庫に羽生結弦選手と大谷翔平選手の写真を貼っていたところ、被告■■■は「冷蔵庫の個人的な趣味はやめてください」と発言した。なお、研究室に私物を飾っている本件講座員は原告以外にもいた。</p> <p>上記発言は、原告の研究に対する妨害及び合理的理由のない差別的な取扱いである。</p>	<p>被告■■■が、セミナー室で作業をする原告に対し、書き物は研究室の側にある書き物用の机で行う旨の指導をしたこと、原告に対し冷蔵庫に張っていた写真を外す旨の指示をしたこと、原告のほかにも研究室に私物を持ち込んでいた者がいたことは認め、その余は否認する。</p> <p>被告■■■は、他の本件講座員に対しても、同様の注意を行っていた。また、原告の私物については、派手であったためその撤去を依頼したものであり、私物であっても小さい物や派手でない物等については、撤去することまでは求めていない。</p>	<p>原告と被告■■■とのやり取りは概ね認め、その余は知らないし否認する。</p> <p>被告■■■の発言は、研究上必要な注意、指導である。</p>
21	<p>被告■■■は、令和2年4月23日、原告に対し、複数人が参加した本件計画に関するミーティングにおいて、原告が担当する実験に関し、「熱意が感じられない。熱意を見せてくださいよ。」「先生がやらなかったから他の先生に頼んだ」と発言した。</p> <p>原告が担当していた実験は、京都大学工学部においても開発中の技術に関するものであり、原告にその完成を求めることは過大な要求であるし、上記発言は、第三者の面前でされたものであり、その内容からすれば、原告の名誉感情を侵害するものである。</p>	<p>原告が、同実験の担当者であったこと、同実験が京都大学工学部で開発中の技術に関するものであったことは認め、その余は否認する。原告は、上記実験そのものを進めていなかった。なお、被告■■■は、原告に対し、上記技術を採用できるのかについて検討を求めたにすぎず、その成功までを求めたものではない。</p> <p>被告■■■は、原告が上記実験を進めるよう指導したにすぎない。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、被告■■■は、原告に対し、研究態度に問題があることを伝え、その改善を求めたものにすぎない。</p>
22	<p>原告が、令和2年5月18日、セミナー室でコーヒーを淹れようとしていたところ、被告■■■が、原告に対し、「デスクワークはセミナー室でやってはいけないことになっている」と発言した。原告が「今、コーヒーを飲もうとしているところです」と返答したところ、被告■■■が、「じゃあ何で書類があるんですか」ときつこい質問したので、原告は怯えながら「今、印刷したからです。時間が勿体無いので、コーヒー淹れながら読んでいました。ほんの1、2分です。」と説明したが、被告■■■は機嫌悪く立ち去っていった。</p> <p>被告■■■は、原告に対し、セミナー室で読み物をしてはいけない合理的理由を説明しておらず、セミナー室の利用を制限する行為は原告の研究に対する妨害である。</p>	<p>知らないし否認する。なお、被告■■■は、原告に対し、セミナー室で読み物をしてはいけないことや個人的に使用してはならないことは何度も説明をしている。</p> <p>評価については争う。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、被告■■■の指導内容は研究活動上当然のものであり、その指導方法に相当性を欠くこともない。</p>
23	<p>原告が、令和2年5月25日、体調管理のために5時に帰宅すると、被告■■■は、原告に対し、「しっかり体調管理をしてくださいと何度も言っているでしょう」と早く帰宅することを責め、さらに原告が年次有給休暇を取得することに診断書を要求した。他方で、他の本件講座員が体調不良で休んだり、本件ミーティングに遅刻したりすることに関しては何も言わず、逆に皆の前で当該本件講座員を擁護する発言をした。</p> <p>上記発言は、合理的理由のない差別的な取扱いであり、原告に対する嫌がらせである。</p>	<p>被告■■■が、体調不良で休んだり遅刻した研究室の職員を責めたことはないことは認め、その余は知らないし否認する。被告■■■は、実験の進捗に影響がでないよう、研究室の職員の体調管理については気を遣っていた。</p> <p>評価については争う。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、これが差別的な取扱いとまではいえない。</p>
24	<p>被告■■■は、令和2年8月21日に実施されたプログレスミーティングにおいて、発表を終えた原告に対し、「この実験は他の細胞ですでに報告されているので無駄だ。レベルが講師のレベルに達していない。大学院生レベルの研究だ。15年間、論文がないのはどうしてか？今年中にプロモーションして出て行くように。」と発言した。</p> <p>上記発言は、原告の人格権を侵害するものである。</p>	<p>プログレスミーティングにおいて原告が発表をしたことは認め、その余は否認する。</p> <p>被告■■■は、原告に対し、実験や研究をして新しい研究成果を発表するよう指導したにすぎない。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、これは研究活動上必要な教育指導の一環であるうえ、その趣旨とするところも、原告の研究態度に問題があることを指摘し、改善を求めるものであって、原告の人格を非難するようなものではない。</p>

25	<p>被告■■■は、令和2年12月28日に実施されたミーティングにおいて、原告を含む参加者全員に対し、朝の集合が遅いことや資料がドロップボックスに入っていないことを理由に「病院の他の先生方は命を預かってやっているんだぞ、もっとまじめにやれ」などと怒鳴った。</p> <p>上記発言は、指導として相当な範囲を逸脱している。</p>	<p>被告■■■が、ドロップボックスに必要な資料の保存を求めたことは認め、その余は否認する。</p> <p>被告■■■は、研究室内で検体に対して礼を失するような扱いが見られたことから、これを厳しく指導したものにすぎない。</p>	<p>被告■■■がドロップボックスに入れるという本件講座内のルールが守られていないことについて、「病院の科の先生方は、命を預かってやっているんだぞ」、「もっとまじめにやれ。」と発言したことは認め、その余は否認する。</p> <p>上記発言は、基本的なルールが守られていないことを注意し、その改善を求めるものであって研究活動上必要な教育指導の一環である。また、上記発言が、強い口調で発せられ、やや適切さを欠いたものであると評価できる余地があるとしても、違法な行為とまではいえない。</p>
26	<p>令和3年1月29日に実施されたプログレスミーティングにおいて、原告が発表を始めた途端、被告■■■は、嫌そうに「時間が無いので20分で終わるように」と発言した。原告は、実験の計画を示すように指示を受けていたので、指定された新しい実験方法について調べて見積もりなども準備したが、被告■■■は、「それはもういい、それじゃない、目的が違う、実験データを見せろ」などと言い出した。原告が準備していたデータも示したところ、「その実験じゃない、何をしたらわかるのか答える。グラント（原告の科研費）を取ったのだから論文にしないといけない。」「患者の力学測定が必要だ」などと発言した。原告の発表中にもかかわらず、被告■■■は原告の発表を遮って「これは関係ないでしょ」「意味がわからない」「論文書けよ」などと言い、発表の流れを止め続け、最終的に、参加者に対し「わかった、私は全然ロジックがわからない。」などと発言した。</p> <p>短時間での発表要求や、野次と評価される発表の流れを止める発言は、嫌がらせといわざるを得ず、理由を述べずに研究目的が異なると指摘すること、研究対象と異なる内容を求めることは原告に対する過大な要求であり、研究遂行のための指導から逸脱するものである。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>被告■■■は、原告の発表が課題と異なっていたことを指摘したにすぎない。</p>	<p>知らないし否認する。原告の主張は、被告■■■の発言を歪曲し、これを批判するものである。</p> <p>被告■■■の発言は、全て学問的な議論の過程で発せられたもので、研究活動上必要な注意指導の一環であったし、その態様も乱暴なものではなかった。</p>
27	<p>被告■■■が、令和3年2月5日頃、■■■■■■■■の教授に電話をかけ、原告の休日の兼業について文句を言った。</p> <p>上記発言は、原告の業務に対する妨害である。</p>	<p>被告■■■が、■■■■■■■■の教授に電話をかけたことは認め、その余は否認する。</p> <p>原告は五つの兼業をしていた一方で、本業の研究等を十分に行えていなかったのだから、兼業を制限することは当然である。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、原告は本業である研究活動等を十分に行うことができなかったにもかかわらず、五つの兼業をし、そのうち三つについては兼業許可を得ていなかったのだから、原告の兼業が問題視されることは生活上やむを得ない。</p>
28	<p>被告■■■は、令和3年4月17日、CCに■■■■■■、■■■■■■、■■■■■■を加えて、原告に対し、「これまで何度もprogressで議論し、もう2年以上待っています、前基盤Bの先生の担当のデータを待っています。そのため、論文化ができず大きな支障をきたしています。基盤B申請書P4の同定した遺伝子のスフェロイドでのノックダウン実験など5月末までに報告して下さい。職務は責任持って果たしていただくようお願いします。」などと記載したメールを送信した。</p> <p>上記行為は、原告の社会的評価を低下させることにつながるものである。</p>	<p>事実は概ね認める。</p> <p>被告■■■は、共同研究を行っている以上、情報共有のために、本件講座員をCCに加えたにすぎず、原告に対する嫌がらせ目的で送信したわけではない。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、被告■■■は、原告に対し自己の職責を果たすよう求めたにすぎず、また、共同研究者に研究の進展を左右する情報を共有することは、研究活動上必要なものである。</p>

29	<p>被告■■■は、令和3年4月30日に実施されたプログ्रेसミーティングにおいて、原告に対し、「全然理解していない。職務を遂行していない。仕事が■■■■の半分から3分の1だ。講師のレベルではない。」などと強い口調で叱責した。また、被告■■■は、「どこが難しい？講師でこれがわからない人はいないでしょ。スタッフとして恥ずかしい。」と侮辱し、「仕事をしてください。他の人を見習ってやれ、自分のお金でやれ。」と脅しとも取れる要求をした。</p> <p>上記発言は、原告の能力について具体的な内容に言及するものでなく、また、他者と比較するものであって、発言の態様が、他の皆の前でされていることからすれば、研究の在り方を指導し適切な内容にしようとするものではない。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>被告■■■は、原告が年単位で担当研究を行わず、また、筆頭著者論文も書いていないなど、自己の職責を果たしている状況でなかったため、■■■■と比較して十分な仕事をしていないと指摘したにすぎない。</p>	<p>原告の主張する被告■■■の発言は概ね認める。</p> <p>被告■■■は、原告が自己の職責を果たしていないことを指摘しその改善を求めたものであって、その発言にはやや強い表現があるが、従前の原告の研究態度からすれば、社会生活上やむをえない注意ないし指導というべきである。</p>
30	<p>原告は、令和3年6月4日に実施された論文の輪読会において、被告■■■から質問はあるかと尋ねられたため、「特に無いです」と答えたところ、被告■■■は、「全員が1つずつ質問しないといけない」と言い、これに対して原告が「実際の生体でどうなのか、私には理解が難しいです」と答えたところ、被告■■■は突然激怒して、「一体何を聞いているんですか。スタッフなのに示しがつかない。」と大声で叱責した。また、その後、被告■■■は、原告に対し、原告の専門外の事項について説明を求めた。</p> <p>上記被告■■■の発言は、原告に過度な要求をするものであり、嫌がらせである。また、五年以上にわたり、毎日論文の輪読会を行うことは、研究室の職員に対して休憩時間を与えないもので、パワーハラスメントである。</p>	<p>被告■■■が「一体何を聞いているんですか。スタッフなのに示しがつかない。」と大声で叱責した部分は否認し、その余は概ね認める。</p> <p>被告■■■は、学会での質問スキル等を向上させるために参加者に質問をすることを推奨し、また、内容が理解できない場合でも理解できない点を質問すべきと従前から指導しており、本件でも同様である。職員は臨機応変に休憩をとっており、特に原告は教室を不在にする時間も多く休憩を取っていた。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、当該被告■■■の発言は、研究活動上必要な教指導の範囲を逸脱するものではないし、被告■■■は、本件講座員に対し、臨機応変に休憩をとらせていたのであるから、違法を問われるべき重大な問題はない。</p>
31	<p>被告■■■は、令和3年6月までにかけて、ミーティングの場で、複数の職員の面前にて、原告に対し「You should work harder.」「You are half.」「Too less.」「You are not level of a lecturer.」「You are wrong.」などときつい口調で繰り返し発言した。</p> <p>上記発言は、第三者の面前で、原告の能力がないと受け取れる発言をしたものであり、原告の名誉及び名譽感情を侵害するものである。</p>	<p>知らないし否認する。原告は、原告が主張する発言の時期を特定していない。評価は争う。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、それだけで違法になるものではない。</p>
32	<p>被告■■■は、セミナー室で仕事をしてはいけない旨の指示を出しているのに、自身は、セミナー室に学生と本件講座員や他の講座の講座員を集めて、飲酒を伴う懇親会を4回開催した。</p> <p>コロナ禍においては、セミナー室での飲食は、そこで就労する人員や患者の安全を害する行為であるし、ひいては原告の就労環境の安全性を害するものである。</p>	<p>被告■■■が、懇親会を4回開催したことは認め、その余は否認する。</p> <p>被告■■■は、職員のメンタルケアを重視し、チームでの意思疎通も重要となるため、懇親会を設けていたもので、職務上の地位等を背景に行ったものではない。被告■■■は、個人が不必要にセミナー室を使わないように指示したにすぎない。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、不法行為上保護されるべき権利ないし利益を侵害するものではない。</p>
33	<p>原告が、令和3年11月12日頃、■■■■との共同研究を行うに際し必要であった被告■■■の捺印を求めたところ、被告■■■は、①現在、研究室における原告の他の実験の進捗が十分でない旨、②本臨床研究を行えば勤務過多になることを心配している旨、③他の実験の進捗などの見通しが一定程度ついた段階で、改めて本臨床研究の承認の検討を行いたい旨、④本件に関して、■■■■の教授等からも了承を得ている旨を記載した内容のメールを、CCに■■■■の教授等を加えて送信した。被告■■■は、その後、上記捺印をすることはなく、原告が、上記共同研究を行えないようにした。</p> <p>上記メールを■■■■の教授等に対して送信する必要はなく、他方で、上記メールは原告は実験ができない無能な人という印象を与えうるものであり、原告の社会的評価を低下させるものである。また、被告■■■が上記捺印をしないことにより、原告は■■■■との共同研究を進められないという大きな不利益を生じさせた。</p>	<p>共同研究のために申請が必要であること、被告■■■が当該メールを送信したことは認め、その余は否認する。</p> <p>被告■■■は、原告が共同研究を行えないようにしたことはなく、また、CCに■■■■の教授等を加えたのは、被告■■■の考えを誤解がないように伝えるとともに、同教授らに対し、意見を求めたためにすぎない。</p>	<p>知らないし否認する。</p> <p>仮にそのような出来事があったとしても、被告■■■は、原告が業務過多になることを懸念し、一定の見通しがついた段階で原告の求める研究の承認の検討を行いたい旨を原告に伝えたにすぎず、また、CCに■■■■の教授等を加えたのは、研究活動上必要な情報の共有を図る目的であり、違法はない。</p>

34	<p>被告■■■は、被告法人■■■■■■■■が発行する冊子の「本件講座」の「教員の構成」欄において、令和3年度までは原告の氏名を掲載していたのに、令和4年度4月当月原告は同講座に所属し学生に対する講義や実習を行っていたにもかかわらず、同月発行分から、原告の氏名を掲載していない。なお、同冊子には、被告■■■が主張する冊子掲載対象となる講座を担当していない者の氏名も掲載されている。</p> <p>上記被告■■■の行為は、原告を存在しないように扱うもので、原告の名誉を侵害するものである。</p>	<p>原告が冊子掲載対象となる課外講義等を行っていたことは否認し、その余は認める。</p> <p>被告■■■は、原告が上記講座の担当から外れたことに伴い、原告の氏名を冊子に掲載しなかったにすぎない。</p>	<p>令和4年4月発行分から原告の氏名が掲載されなくなったこと、原告が同年当時も本件講座に所属し、学生に対する講義や実習を行っていたことは認め、その余は知らないし争う。</p> <p>被告■■■は、原告が上記講座の担当から外れたことに伴い、原告の氏名を冊子に掲載しなかったにすぎない。</p>
----	---	---	--