

主 文

- 1 第1審原告の控訴及び第1審被告の控訴をいずれも棄却する。
- 2 第1審原告の控訴に係る控訴費用は第1審原告の負担とし、第1審被告の控訴に係る控訴費用は第1審被告の負担とする。

5

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

1 第1審原告

- (1) 原判決中第1審原告敗訴部分を取り消す。
- (2) 第1審被告は、第1審原告に対し、更に450万円及びこれに対する平成29年3月31日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

10

2 第1審被告

- (1) 原判決中第1審被告敗訴部分を取り消す。
- (2) 上記の部分につき、第1審原告の請求を棄却する。

第2 事案の概要等（以下、略語は、当審で定めるもの及び第1審原告を「原告」といい第1審被告を「被告」ということのほか、原判決の例による。）

15

本件は、被告の元職員である原告が、在職中に被告ないし上司等である被告の職員ら（以下「被告職員ら」という。）から原判決別紙2「パワハラによる不法行為の成否に係る当事者の主張」の「原告の主張」欄に記載の各パワーハラスメント（以下、同欄に記載された原告が主張する各行為を、各見出しに従って「パワハラ①」ないし「パワハラ⑩」といい、パワハラ①ないしパワハラ⑩を併せて「本件各パワハラ」という。）を受けたと主張して、被告に対し、不法行為（使用者責任）に基づき、損害賠償金500万円及びこれに対する両者間の労働契約の終了日である平成29年3月31日から支払済みまで民法（平成29年法律第44号による改正前のもの。以下同じ。）所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である（なお、原審において、原告は、被告に対し、時間外労働を理由とする未払割増賃金の請求もしていたが、同請求部分については、裁判上の和解により終了

25

した。)

原審は、原告の主張する本件各パワハラのうち、パワハラ①、パワハラ④、パワハラ⑤、パワハラ⑦及びパワハラ⑧に関して被告職員らによる不法行為が成立する部分があると認め、原告の請求につき50万円及びこれに対する平成29年3月31日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金の限度で認容したところ、原告及び被告の双方が原判決を不服としてそれぞれ控訴を提起した。

1 前提事実、争点及びこれに関する当事者の主張は、次の(1)のとおり原判決を補正し、次の(2)のとおり本件各パワハラ及びその全体並びに損害額について、当審における原告の主張及び被告の主張を付加するほかは、原判決「事実及び理由」の第2の1及び2に各記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決の補正

ア 2頁6行目の「別紙1」を「原判決別紙1」と改める。

イ 2頁25行目の「弁論の全趣旨」の前に「乙46の1～3、」を加える。

ウ 3頁11行目の末尾に「本件シンポジウムは、同年12月21日に、被告医学部記念講堂において開催された。」を、24行目の「乙30」の次に「・1頁」をそれぞれ加える。

エ 4頁5行目の「概要」の次に「(甲91～95、311)」を加える。

オ 4頁18行目の「別紙2」を「原判決別紙2」と改める。

(2) 当審における原告及び被告の主張

ア パワハラ①について

(被告の主張)

原審が、本件会議の際のC教授の原告に対する発言について、D教授の証言と平成28年6月29日付けのハラスメント調査委員会聞き取りメモ(乙30)の内容や、原告の供述と一致する部分があることをもって、「辛辣な表現を用いて強く否定するような発言であった」とか「原告を罵倒する攻撃的な暴言である」と認定したことは、明らかに推認に飛躍があり不当な評価であるし、原告の供述の信用性

（自己の思い込みを実際に存在したことかのように具体的に述べたり、僅かな事実を針小棒大に述べることもあること）についての検討も十分になされていない。したがって、原審は、十分な根拠なく、C教授によるパワハラ①の存在及びその違法性を認定したものであって、誤りである。

5 なお、本件会議において、原告は、C教授個人に対する反論を（C教授の意見の趣旨を曲解した上で）ぶつけているのであり、原告においてはC教授との上下関係は重大なものではなかったといえるから、C教授と原告の職責や役職の上下を過大に重く扱うべきではない。

（原告の主張）

10 原審は、その立场上被告の利益に資する供述をする傾向のあるD教授ですら、本件会議の際にC教授が原告に対して「きつめに言っていた」と証言している点を重視して、C教授の発言がパワーハラスメントに該当すると評価したものであり、パワハラ①の存在及びその違法性を認定したことは相当である。

イ パワハラ②及びパワハラ③について

15 （原告の主張）

パワハラ②について、本件シンポジウムの会場変更による既に旧会場で広報した個人や組織へのチラシの回収や広報の修正は、過重な負担となるものであり、その作業は原告が一人で担当することとなった。そのための業務の増加と長時間労働は、原告にとって著しい精神的負担であり、このような精神的負担を負わせることとな
20 った会場変更そのものが合理性に欠けるものであった。このような合理性のない業務で原告に精神的負担を負わせた被告の行動は、原告の人格権を侵害するに足るものであり、パワーハラスメントと呼ぶに相応なものである。

また、パワハラ③について、原告は、本件シンポジウムの準備の段階で既に過重な業務負担を担当させられていたのであるから、外部講演者の旅費等の精算業務が
25 事務部の担当であるにもかかわらず、E氏の旅費等に関してあえて通常ルートを外して原告に負担させる必然性に欠ける。D教授は、原告に対し、必要性に乏しく、

しかも原告がそのやり方を知らない業務の指示をあえて行い、著しい精神的負担を負わせたものであるから、パワーハラスメントに相当する。

(被告の主張)

5 本件シンポジウムについては、日程変更もなく、2か月程度先の予定であったこと等から、客観的に必要とされる業務量が過多であったことはなく、原告が客観的に必要でない過剰な作業を自主的に行ったにすぎない。また、E氏の旅費の精算業務の窓口を原告に一本化することを不適切とする理由もない。したがって、D教授の対応に問題があったといえる根拠はなく、パワーハラスメントは存在しない。

ウ パワハラ④について

10 (被告の主張)

本件会食においては、F准教授の証言からしても当時からパワーハラスメントがあったとの認識が示されたわけではなく、C教授が原告に対して一定の強い発言をしたことはあったとしても、それがパワーハラスメントに当たり違法の程度に至るほどのものであることを示す事情は、飽くまで原告の主観及びそれに基づく言動のみにすぎないところ、その信用性を認めることは困難である。したがって、原審は、
15 十分な根拠なく、パワハラ④の存在及びその違法性を認定したものであって、誤りである。

(原告の主張)

20 本件会食において、原告は、C教授とF准教授に挟まれて逃げ場のない状態で、絶対的に優越的な地位にあるC教授から、補助金流用問題を念頭に5時間にわたり執拗な追及と恫喝を受けたのみならず、暴力行為も受けたのであり、このようなC教授の言動が、違法なパワーハラスメントに当たることは明白である。

エ パワハラ⑤について

(被告の主張)

25 パワハラ⑤につき、原審において違法との評価を受けたのはG病院長からの原告に対する叱責の点であるが、これは、被用者間の軋轢に係る労働環境の整備のため

に必要な早期の対応をするに当たり不正確な点が生じたにすぎないのであって、それ故に違法性が生じるとはいえない。また、原告の業務変更が原告にとって望まないことであったとしても、被用者である原告の業務を変更することは使用者である本件センターを含む被告の権限に含まれるから、これをもって原告の不利益と評価し、違法性判断の一つの根拠とすることは不適切である。したがって、原審がG病院長の発言につきパワーハラスメントの存在及びその違法性を認定したことは、誤りである。

また、事実誤認による叱責が正当ではないことは確かであるが、事実誤認による叱責の全てが直ちに違法となるというものではない。原審は、相当性の判断において、本件の緊急性を十分に考慮していない点でも不適切である。

(原告の主張)

労働契約関係において、上司から労働者に対する「叱責」が問題となるのは、労働者に何らかの問題があった場合に、それを注意ないし指導する際の言動において叱責が問題になり、その叱責の程度によって違法と評価されるかどうかを検討されることになるのが通常である。しかし、本件においては、そもそもG病院長による原告に対する叱責は、前提となるべき事実をG病院長が誤認しており、原告に何ら非がないところで、まさに「筋違い」の叱責をしたのであるから、ただの理不尽な恫喝であって、その程度が問題となるような叱責ですらない。このようなG病院長の言動が、違法なパワーハラスメントであることは明白である。

オ パワハラ⑥及びパワハラ⑦について

(原告の主張)

Y大学有期契約職員就業規則（甲3の12頁）には、産官学連携コーディネーターの職務内容が「本学と地方公共団体又は民間企業が共同で取り組む教育研究に関する事業を円滑に実施できるよう調整を行う」と明記されており、業務の本質が「調整」であることは明らかである。しかるに、原告に対して、医療機器開発に関する業務を担当させること、そのため看護師の業務内容や疾患についての知識を習

得させるために褥瘡等に関する基礎知識の習得を指示し、原告を排除する目的で合理的な理由のない席替えを実施したことは、原告の雇用契約上の本来の業務（附属病院におけるNセンター（本件センター）産官学連携コーディネーター）とはかけ離れており、原告の専門性を無視した報復的な配置転換、業務変更命令であったことは明らかであり、このような報復的、嫌がらせともいえる業務変更がなされた背景には、原告による被告の補助金不正に関する内部告発等にあったこともまた明らかである。そして、H准教授が原告に対して看護のニーズに関する業務を指示したこと自体が報復目的、嫌がらせ目的であることを踏まえれば、原告のみに報告書等の提出を求めることも不当な嫌がらせであり、不法行為を構成するというべきである。

他方、被告は、パワハラ⑦について、原告が提出した報告書に対してH准教授がコメントを付したのは当該報告書が著しく不十分であったため致し方なく違法ではない旨主張するが、上記のとおり、原告のみに報告書等の提出を求めること自体が不当な嫌がらせであって、そのような中で報告書が提出されたとしても、当然に、原告を精神的に傷つけ、追い込むようなコメントをすることが予期されていたから、原審が認定したパワーハラスメントの行為を正当化する事情にはなり得ない。

（被告の主張）

褥瘡に関する基礎知識の習得業務が産官学連携コーディネーターの職務に含まれることに何ら問題はない。当該業務を原告に担わせ、報告書の提出を命じたことは、業務上の必要性和相当性に基づくものであって、嫌がらせ目的・報復目的によるというのは全くの邪推であり、パワーハラスメントに当たらない。

原審は、パワハラ⑦について、H准教授が原告に対し報告書等の再提出を求めるに当たって付記したコメントが指導の範囲を逸脱しているとして違法との評価をしている。しかしながら、原告は、H准教授の下で看護ニーズに係る業務を主たる業務として担当することになっていたにもかかわらず、当該業務について著しく不十分な報告書が提出されたのであり、このような状況下では、原審が違法と認定した

H准教授のコメントは、主たる業務について著しく不十分であり取組の在り方自体が不適切であることを指摘するためには致し方ないものであって、改善の方向性を示すためには不必要であり違法であったとの評価は誤りである。しかも、この当時、H准教授を含む原告の周辺の職員は、原告の不穏当な言動のために、通常のコミュニケーションで原告に意図を伝え受け入れさせることが困難な状況になっていた。
したがって、原審がH准教授の対応を違法なパワーハラスメントと認定したことは、誤りである。

カ パワハラ⑧について

(原告の主張)

原告の外部講演はH准教授が上司になる以前から行われ、それまでは何らの問題もなく行われていたにもかかわらず、H准教授が上司になってから嫌がらせのような形で原告の外部講演を妨害しようとしたことは明らかである。このような観点からは、H准教授の言動は一連の嫌がらせ的な言動であると評価すべきである。

他方、講演④に関しては、職場におけるパワーハラスメントは、職場における圧倒的な非対称性という優越的立場にあること自体が権力性を帯び、労働者に対して支配・服従の関係を強いるという関係性に本質があり、業務上の必要性、相当性の判断をする上でも、優越的立場の有無と程度は重要な要素となることが明らかであるところ、原審は、このような見解の下に、職場における圧倒的に優越的な立場にあったH准教授の原告に対する言動を評価したものであって、その限りにおいては正当な判断である。

(被告の主張)

原審は、原告のI協議会における講演（講演④）に関するH准教授の対応について違法との判断をしている。しかしながら、H准教授が原告に対して「運用B」

（部門長及び本件センター長の承認を得る運用）による対応を指揮したことは、業務命令の一環として相当性を何ら欠くものではないし、この指揮に反する場合には被告の職員としての外部講演を認めることはできないことを説明して原告の意向を

確認することにも誤りはない。そして、正当な確認と説明に基づく業務上の許可の是非の判断については、上長の権限であって、上司の部下に対する優越的な地位を「利用して」部下を従わせるものということとはできないし、業務上の必要性や相当性を欠く点もないといえる。したがって、原審がH准教授の対応を違法なパワーハラスメントと認定したことは、誤りである。

キ パワハラ⑨について

(原告の主張)

被告は、原告のパソコンの異常について、第三者による無断操作やネットを利用して侵入した形跡が認められ、そのIPアドレスまで判明しているにもかかわらず、原告の訴えに耳を貸そうとせず、情報セキュリティ上の対策を行おうとしなかった。被告のこのような対応は、組織の情報管理上、あり得ない事態であり、原告を職場内で無視し、その職業上の活動を阻害するものであって、その行動に何ら合理性を見いだせるものではなく、それによって原告は精神的苦痛を覚えているのであるから、パワーハラスメントに相当するといえる。

15 (被告の主張)

原告が主張したパソコンの異常について、被告は、原告が依頼した専門家の情報も入手の上、不正操作の实在の調査・検討を行っており、被告が必要と判断する対応は行っている。仮に、このような状況で、労働者に対するパワーハラスメントその他の法的な不適切が生じることになるのであれば、当該労働者の主張が不合理な内容であっても、また、業務との関連性が非常に希薄であっても、労働者が若干でも関連性があると述べ、危惧や不安を生じた場合には、当該労働者が求める詳細な調査等まで行わなければならないことになるが、そのような結論は不当である。被告は、原告の申出に係る不正アクセスに関与していないことはもちろん、この申出に必要な範囲での対応を十分に行っているものであって、パワーハラスメントには当たらない。

ク パワハラ⑩について

(原告の主張)

パワハラ⑩に関し、原告の言動や精神状況に関する原判決の事実認定は多くの点で誤っている。原告の症状に関する平成29年1月以降の3名の医師（J医師、K医師及びL医師）による診断結果は錯綜した状況にあり、原告の健康状態は、職場からの離脱を必要とする程度の重い精神的疾患の症状があるとまでは見えないのであって、原告の受診に対する判断と休職命令には何らの必要性も合理性もない。被告の原告に対する自宅待機・休業命令は、補助金流用問題についての原告による内部告発に対する組織的報復の一環として、原告との雇用関係そのものを失わせて職場から追い出す目的で、病気と治療を理由に、原告を職場から切り離し、雇止めに至る口実として使用されたものであることは容易に理解でき、その結果、原告は、職を奪われ著しい精神的苦痛を覚えているのであるから、パワーハラスメントそのものである。

(被告の主張)

原告の精神的不安定は、関連書証（甲91、94、乙43）から明らかである。原告は、医師の判断が錯綜していることをもって、就業を継続させるべきであったかのように主張するが、そうであるからこそ、原告の症状の悪化を招きかねない可能性もあったのであるから、万が一にも原告の症状の悪化を招かないために休職させるという判断は誤りとはいえない。また、原告の主治医は、原告の意向を酌んで就業可能である旨述べることもあり得ることからすれば、慎重な判断として、休職を命じることは何ら不適正ではない。よって、これをパワーハラスメントとすることができないことは明らかである。

ケ 本件各パワハラ全体の位置付けについて

(原告の主張)

本件の本質は、原告の在職当時に被告（Y大学）で蔓延していた補助金の不正流用問題を内部告発した原告に対する被告による「組織的報復」である。すなわち、平成25年5月、文部科学省（以下「文科省」）は、未来医療研究人材養成拠点形

成事業（未来医療事業）の公募を開始し、被告の申請を認可して、同事業の支援を行うことを決定し、被告は、事業支援のための補助金を得ることとなった。このように、同事業に係る補助金は、本来の事業目的である人材養成のために活用されなければならなかったにもかかわらず、被告においては、医療介護機器の実用化、製品化といった医療研究、事業推進が重要であり、人材養成などは念頭になく、本来の事業目的外での補助金の組織的な不正流用が常態化していた。原告は、平成27年4月に本件センターでの勤務を開始後すぐに、被告において補助金の不正な流用が行われていることに気付き、本件センターの上司に相談して是正するよう提案してきたが、是正される様子がなかったため、原告は、文科省に対し、同年6月に電話でこの問題を伝え、さらに、同年7月にはメールで内部告発をした。この告発を契機に、被告の中で組織的に行われていた補助金流用の実態が文科省の知るところとなり、同年8月10日に同省の実地調査が入って違反を指摘され、被告は是正の検討を余儀なくされた。このことにより、被告職員らは、原告に対する恨み、嫌悪意識あるいは苦手意識を持つに至り、原告の行動に対する反発、説教、非協力といった形で現れ、その後、被告職員らの原告に対する嫌がらせは、原告を嫌悪し、職場における業務を奪い、働きにくくするなどエスカレートし、最終的には、原告を被告の職場から締め出す方向に進んだ。

このように、原告の内部告発（公益通報）を契機に、被告の中で組織的に行われていた補助金流用の実態が文科省の知るところとなり、同省からの指導に被告が対応しなければならぬ事態が生まれたのであり、被告において補助金流用の構造を利用して利益に浴していた者らが、少なからず、原告に対する反発心を有したことは想像に難くない。このように見れば、本件各パワハラは、本来、一連の行為全体が「内部告発者に対する組織的報復」であって、全体として原告の人格権の侵害であると理解する必要があるとともに、パワハラ①からパワハラ⑩までの一つ一つの加害行為も、原告に対する悪意に満ちた行為としてハラスメント性を評価できるし、そのように捉えることによって、原告の受けた精神的被害の大きさを推し量る必要

がある。

(被告の主張)

原告の主張は、全て否認ないし争う。

原告は、「被告の組織的な補助金不正問題の隠蔽を原告が暴露したことによる嫌が
5 らせにより、パワーハラスメントを受けた」旨主張するが、被告にはそのような認識も意図も一切なかった。現に、被告は、原告との契約を平成27年度末で打ち切ることなく平成28年度も継続しているし、原告が主張するような「不正」の問題については、認識の齟齬による不適切な流用はあったものの、平成27年8月の本件会議などにおいて、告発を受けて相当なものは相当なものとして受け容れ、文科
10 省の認識に沿う対応に改めるための行動を速やかに進めていた。それにもかかわらず、また、何らかの実益を被告が受けないにもかかわらず、原告が主張するようなことを根拠に被告職員らが原告への「嫌がらせ」をすることはあり得ず、被告職員らが補助金の不正に関して原告に反発心を有していたなどということはない。

被告職員らが原告にした各行為は、原告の行為による被告の他の職員らの疲弊や
15 混乱を防止し、同職員らを守るために致し方なかったものであって、相当性を欠くものとはいえず、パワーハラスメントとされたり、違法視されることはない。

コ 損害額について

(原告の主張)

本件は、「内部告発者に対する組織的報復」が本質であり、それが原告に対する
20 本件各パワハラという具体的事象として現れたものであって、原審が、原告主張の本件各パワハラの一部しか認定せず、慰謝料額を僅か50万円と認定したのは、本件の本質を正しく評価していないことも原因である。原告は、全く合理性も根拠もないのに、被告の非常勤職員は5年は就労するのが通例であるところ2年で締め出されて計り知れない精神的ショックを受け、そのトラウマの治療を継続中であり、
25 被害は誠に深刻である。以上を踏まえれば、原告の精神的損害は、失われた3年間の年収分程度は存在すると思料すべきであり、原告の慰謝料請求額500万円は決

して過大ではない。

(被告の主張)

原告の主張は否認ないし争う。

被告又は被告職員らが原告に対して違法視されるべきパワーハラスメントを行っ
たことはないから、原告の慰謝料請求は棄却されるべきである。

第3 当裁判所の判断

当裁判所も、原告の主張する本件各パワハラのうち、パワハラ①、パワハラ④、
パワハラ⑤、パワハラ⑦及びパワハラ⑧に関して被告職員らによる不法行為が成立
する部分があり、原告の被告に対するパワーハラスメントを理由とする損害賠償請
求は、損害金50万円及びこれに対する平成29年3月31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、本件各パワハラ及びその全体の位置付けに係る主
張に関する部分について、それぞれ以下のとおり原判決を補正し、当審における当
事者の主張に対する当裁判所の判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」
の第3の1ないし10に各記載のとおりであるから、これを引用する。

1 パワハラ①について

(1) 原判決の補正

ア 5頁8行目の「28」の次に「、39、471・10頁」を、20行目の
「本件会議においては、」の後に「本件センターの職員全員が出席し、」をそれぞれ
加える。

イ 6頁1行目の「原告本人22・93頁」を「甲471・12頁、原告本人2
2、79、93頁」と改め、5行目の「甲471」の次に「・13頁」を加え、7
行目の「述べた（原告本人23頁）」を「大声で述べた（甲471・13頁、原告
本人23頁、証人D89頁）」と改め、20行目の「乙30」の次に「・5頁」を加
える。

ウ 7頁23行目の「済むのであって、」の次に「本件会議の多数の参加者の面

前で」を加える。

エ 8頁3行目の「違法性が」を「原告に対する違法なパワーハラスメントに当たるものと」と改める。

(2) 被告の当審における主張について

5 被告は、原審が、本件会議の際のC教授の原告に対する発言について、証人Dの証言と平成28年6月29日付けのハラスメント調査委員会聞き取りメモ（乙30）の内容や、原告の供述と一致する部分があることをもって、「辛辣な表現を用いて強く否定するような発言であった」とか「原告を罵倒する攻撃的な暴言である」と認定したことは、明らかに推認に飛躍があり不当な評価であるし、原告の供述の信用性（自己の思い込みを実際に存在したことかのように具体的に述べたり、僅かな事実を針小棒大に述べる可能性があること。）についての検討も十分になされておらず、原審は十分な根拠なくC教授によるパワハラ①の存在及びその違法性を認定したものであって、誤りである旨主張する。

そこで検討するに、職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動（当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの）であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの（社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの）により、③労働者の就業環境が害されるもの（当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること）であり、①から③までの要素を全て満たすものをいう（なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。）と解するのが相当である（「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律

第132号)及び同法30条の2第3項の規定に基づいて定められた「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚労省告示第5号)各参照)。

これを本件についてみるに、当裁判所が補正の上引用する原判決の認定事実及び
5 掲記する証拠によれば、本件会議において、C教授は、多数の参加者がいる前で、原告に対し、「お前なんかY大を良くしてもらおうなんて思わんわ。」(本件発言)と大声で述べたことが認められるのであり、C教授の本件発言は、本件会議における本件発言に至るまでの経過を踏まえても、原告に対する優越的な関係を背景とした言動であり、業務上必要かつ相当な範囲を著しく超えて、原告に相当の精神的苦
10 痛を与えたものであるとの評価を免れない。

したがって、C教授の本件発言については、原告に対する違法なパワーハラスメントに当たるものと認めるのが相当であり、これに反する被告の上記主張は採用することができない。

2 パワハラ②及びパワハラ③について

15 (1) 原判決の補正

なお、原告は、パワハラ②及びパワハラ③に関する原判決の事実認定には修正すべき点や不足している点があるなどとしてる主張し、書証を提出するが、原判決の事実認定は、以下に補正する点を除き、その掲記する証拠により正当として是認
20 することができるものである。

20 ア 9頁20行目の「乙28」の次に「・2頁」を、25行目の「甲471・13頁」の次に「、甲472・3頁、原告本人70頁」をそれぞれ加える。

イ 11頁20頁の「65頁」を「65、95頁」と、24行目の「18頁」を「16頁」とそれぞれ改める。

ウ 12頁1行目の「証人D」の前に「原告本人87頁、」を加え、10行目の
25 「95頁」を「49、95頁」と改める。

エ 13頁8行目の「認定事実(2)ウ、エ」を「認定事実(2)ア、ウ、エ」と改める。

オ 15 頁 9 行目の「違法であるとはいえない」を「原告に違法な過重労働を強
いたものであるとはいえず、違法なパワーハラスメントに当たるとまでは評価でき
ない」と、23 行目の「いい難い」を「いい難く、原告にとっても負担である」と
それぞれ改める。

5 (2) 原告の当審における主張について

原告は、パワハラ②について、本件シンポジウムの会場変更には合理性がないの
に、そのための作業を担当させられた原告の業務の増加と長時間労働は、原告にと
って著しい精神的負担であり、合理性のない業務で原告に精神的負担を負わせた被
告の行動は、原告の人格権を侵害するに足るものであり、パワーハラスメントに相
10 当する旨主張する。また、パワハラ③について、外部講演者の旅費等の精算業務が
事務部の担当であるにもかかわらず、E氏の旅費等に関してあえて通常ルートを外
して原告に負担させる必然性に欠けるのであり、原告に対し、必要性に乏しく、し
かも原告がそのやり方を知らない業務の指示をあえて行い、著しい精神的負担を負
わせたものであるから、パワーハラスメントに相当する旨主張する。

15 しかしながら、職場におけるパワーハラスメントに関する前示 1 (2) の考え方を踏
まえると、本件シンポジウムの会場変更に伴う業務やE氏の旅費等の精算業務に関
連して、被告から原告に対して業務上必要な範囲を超えて過重な業務が課されたと
か、原告が就業する上で看過できない程度の支障が生じたとは認められず、業
務量の増加により原告が精神的負担感を訴えていたことを考慮しても、違法なパワ
20 ーハラスメントに当たるとは評価できないことは、当裁判所が補正の上で引用する
原判決（13 頁 2 行目から 16 頁 19 行目まで）において説示したとおりであり、
原告の当審における主張及び関係証拠をみても、この判断は左右されない。

したがって、原告の上記主張は採用することができない。

3 パワハラ④について

25 (1) 原判決の補正

ア 16 頁 25 行目の「マネジメント」の前に「原告に対する」を、26 行目の

「乙30」の後に「・1、3頁、証人D31頁」をそれぞれ加える。

イ 17頁8行目の「午後6時から約5時間」を「午後6時頃から約5時間、C教授、F准教授及び原告の3名が参加して」と、9行目の「乙30、原告本人26頁」を「甲560、乙30・5頁、原告本人26～27頁」と、15行目の「乙30」を「乙30・1～4頁」とそれぞれ改め、16行目の「C教授が」の次に「隣席の」を加え、17行目の「乙30」を「乙30・2頁、証人F22頁、原告本人27、81頁」と、21行目の「乙35・14頁」を「乙27・22頁、乙35・14頁、証人F11、23頁、証人D92頁」とそれぞれ改める。

ウ 18頁19行目の「4月5日」を「4月4日及び5日」と改め、25行目の「本件会食中に」の次に「原告に対して」を加える。

エ 19頁1行目の「原告に対して」の次に「肩を押す、原告の発言が気に入らないと」を加え、2行目の「原告」の前に「甲471、」を、6行目の「24」の次に「、41」を、16行目の「ヒートアップ」の前に「話が」を、17行目の「窺われる」の次に「(なお、証人F11頁)」をそれぞれ加える。

オ 20頁4行目の「一連の行為は」の次に「原告に対する違法なパワーハラスメントに当たるものとして」を加え、8行目の「4月5日」を「4月4日及び5日」と、14行目の「対策・防止委員会」を「防止・対策委員会」とそれぞれ改める。

(2) 被告及び原告の当審における主張について

ア 被告は、本件会食においては、F准教授の証言からしても当時からパワーハラスメントがあったとの認識が示されたわけではなく、C教授が原告に対して一定の強い発言をしたことはあったとしても、それがパワーハラスメントに当たり違法の程度に至るほどのものであることを示す事情は、飽くまで原告の主観及びそれに基づく言動のみにすぎないところ、その信用性を認めることは困難であるから、原審は十分な根拠なくC教授によるパワハラ④の存在及びその違法性を認定したものであって、誤りである旨主張する。

しかしながら、職場におけるパワーハラスメントに関する前示1(2)の考え方を踏

まえると、当裁判所が補正の上引用する原判決の認定事実及び掲記する証拠によれば、本件会食は、原告にとってはそもそも気の進まないものでありながら、C教授及びF准教授という2人の上司に囲まれいわば拘束された状況の下で約5時間にもわたって行われたという点だけをとり、原告にとっては長時間にわたり相当に居心地の悪い状況に置かれたものであることは容易に推察される上に、まして、その際には、C教授から原告に対して威圧的とも受け取れる発言等もあったというのであるから、原告に対して、優越的な関係にあることを背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、精神的苦痛を与えたものであったと評価すべきである。

したがって、C教授の本件会食時の対応については、原告に対する違法なパワーハラスメントに当たる点があったものと認めるのが相当であり、これに反する被告の上記主張は採用することができない。

イ 原告は、本件会食においては、C教授とF准教授に挟まれて逃げ場のない状態で、C教授から補助金流用問題を念頭に5時間にわたり執拗な追及と恫喝を受けたのみならず、暴力行為も受けた旨主張するが、本件会食は原告がC教授とF准教授に挟まれた状態で約5時間も及ぶものであり、その際にはC教授から原告に対し威圧的とも受け取れる発言等もあったことが認められるという点を除き、原告がC教授から恫喝や暴力行為を受けたとまで認めることができないことは、当裁判所が補正の上で引用する原判決（18頁24行目から19頁9行目まで）において説示したとおりである。

4 パワハラ⑤について

(1) 原判決の補正

ア 21頁19行目の「弁論の全趣旨」の前に「原告本人98頁、」を加える。

イ 22頁9行目の「乙27・6頁」を「乙27・6～7頁」と、10行目の「24頁」を「24、67頁」と、18行目から19行目にかけての「乙27・2、7頁証人D25頁」を「乙27・2、7頁、証人D25、67頁」とそれぞれ改める。

ウ 23頁6行目の「乙27・8、33・4頁」を「乙27・8頁、乙33・4頁」と、21行目から22行目にかけての「甲471・16頁、乙42・3、9頁」を「甲471・16頁、甲472・3頁、乙42・3、9頁、原告本人33～34頁」と、26行目の「乙42・5頁」を「乙42・4～5頁、原告本人34頁」と
5 それぞれ改める。

エ 26頁25行目冒頭から27頁4行目末尾までを次のとおり改める。

「 以上によれば、職場におけるパワーハラスメントに関する前示1(2)の考え方を踏まえると、G病院長の叱責が優越的な関係にあることを背景にされたことは明らかである。そして、G病院長において、同年4月25日の面談の時点までにあら
10 かじめ的確に事実関係を把握しておくことは困難であったとしても、上記面談の際の原告の反論やその後提出された資料に多少なりとも意を払うことも、F准教授に丁寧
に事情を確認することもないまま（なお、甲44の1・2、甲471・17頁）、同年5月25日の面談の時点まで、漫然と誤った事実関係の理解に基づき原告
に対する一方的な叱責を繰り返しているのであって、かかる行為は、業務上必要
15 かつ相当な範囲内においてなされたものとはいえず、結果として原告の業務の変更
にまで至っていることも考慮すれば、原告に相当の精神的苦痛を与えたものといえる。

したがって、G病院長の叱責については、原告に対する違法なパワーハラスメントに当たるものと認めるのが相当である。」

20 (2) 被告の当審における主張について

被告は、G病院長からの原告に対する叱責は、被用者間の軋轢にかかる労働環境の整備のために必要な早期の対応をするに当たり不正確な点が生じたにすぎないのであって、違法性が生じるとはいえないとか、原告の業務変更が原告にとって望ま
ないことであったとしても、被用者である原告の業務を変更することは使用者である
25 本件センターを含む被告の権限に含まれるから、これをもって原告の不利益と評価し違法性判断の根拠とすることは不適切であるなどと主張し、また、本件の緊急

性を考慮すればG病院長の対応をパワーハラスメントと評価するのは不適切であるとも主張する。

しかしながら、本件においてG病院長が原告に対し事実関係の確認が不十分な状態のままであえて叱責しなければならないほどの事態の緊急性があったとみるべき
5 事情はないし、G病院長の意図や被告の権限が被告の主張するようなものであったとしても、パワハラ⑤に係るG病院長の原告に対する対応が違法なパワーハラスメントに当たると認められることは前示のとおりであって、この認定に反する被告の主張は採用することができない。

5 パワハラ⑥及びパワハラ⑦について

10 (1) 原判決の補正

ア 28頁3行目の「47の2」の次に「、48」を加え、4行目の「101頁」を「38～39、100～101頁」と、23行目の「38頁」を「38、40頁」とそれぞれ改める。

イ 30頁9行目の「16、64～65頁」を「15～16、64～65頁、原告本人42、75頁」と、11行目の「別紙3」を「原判決別紙3」とそれぞれ改める。
15

ウ 31頁18行目の「476」の次に「、477」を加え、19行目の「業務報告」を「報告」と改める。

エ 32頁18行目の「104頁」を「103～104頁」と改める。

オ 33頁5行目の「9～11頁」を「9～11、107～108頁」と、11行目の「認定事実(1)ア」を「認定事実(2)ア」とそれぞれ改める。
20

カ 36頁17行目の「別紙3」を「原判決別紙3」と改める。

キ 38頁17行目の「逸脱して違法」を「逸脱した違法なパワーハラスメントに当たる」と改める。

25 (2) 原告及び被告の当審における主張について

ア 原告は、被告が原告に対して、医療機器開発に関する業務を担当させたこと、

そのため看護師の業務内容や疾患についての知識を習得させるために褥瘡等に関する基礎知識の習得を指示し、合理的な理由のない席替えを実施したことは、原告の雇用契約上の本来の業務（附属病院におけるNセンター（本件センター）産官学連携コーディネーター）とはかけ離れており、原告の専門性を無視した報復的かつ嫌がらせ目的の配置転換、業務変更命令であったことは明らかであり、このような報復的、嫌がらせともいえる業務変更がなされた背景には、原告による被告の補助金不正に関する内部告発等にあったこともまた明らかである、H准教授が原告に対して看護のニーズに関する業務を指示したこと自体が報復目的、嫌がらせ目的であることを踏まえれば、原告のみに報告書等の提出を求めることも不当な嫌がらせであり、不法行為を構成するというべきである旨主張する。

しかしながら、原告の上記主張のうち、補助金流用問題についての原告による内部告発との関連性を証拠上認めるには至らないことは後記9で説示するとおりであり、その余の主張についても採用できないことは、当裁判所が補正の上で引用する原判決（33頁7行目から38頁3行目まで）において説示したとおりである。

イ 被告は、原審が、パワーハラ⑦について、H准教授が原告に対して報告書等の再提出を求めるに当たって付記したコメントが指導の範囲を逸脱しており違法と評価したことに関し、原告はH准教授の下で看護ニーズに係る業務を主たる業務として担当することになっていたにもかかわらず、当該業務について著しく不十分な報告書が提出されたのであり、このような状況下では、原審が違法と認定したH准教授のコメントは、主たる業務について著しく不十分であり取組の在り方自体が不適切であることを指摘するためには致し方ないものであって、改善の方向性を示すためには不必要であり違法であったとの評価は誤りであることなどを指摘して、原審がH准教授の対応を違法なパワーハラスメントと認定したことは誤りである旨主張する。

しかしながら、職場におけるパワーハラスメントに関する前示1(2)の考え方を踏まえると、当裁判所が補正の上引用する原判決の認定事実及び掲記する証拠によれ

ば、H准教授が原告に対して報告書等の再提出を求めたこと自体は、そこに至るまでの経緯も含めてみれば、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものとまではいえないものの、その際に付したコメントについては、辛辣な表現ぶりで原告を必要以上に委縮させかねない内容となっており、原告に対する優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な指導の範囲を超えて行き過ぎといわざるを得ない部分が少なくないものであって、原告に精神的苦痛を与えるものであったとの評価は避けられない。

したがって、H准教授が原告に対して報告書等の再提出を求めるに当たって上記コメントを付したことについては、原告に対する違法なパワーハラスメントに当たるものと認めるのが相当であり、これに反する被告の上記主張は採用することができない。

6 パワハラ⑧について

(1) 原判決の補正

ア 39頁1行目の「甲173」の次に「、471」を加える。

イ 40頁1行目の「確認」の次に「し許可」を、2行目の「21頁」の次に「原告本人72頁」を、3行目の「職員が」の次に「Y大学の職員の肩書を用いて」をそれぞれ加える。

ウ 42頁8行目の「甲180、471」を「甲180、180の2、471・23頁」と改める。

エ 43頁25行目の「得る」の次に「ことを要する」を加える。

オ 45頁12行目の「違法」の次に「なパワーハラスメント」を加え、24行目から25行目にかけての「正当な指導といえる」を「誤りであるとはいえない」と改める。

カ 46頁8行目の「H准教授は、」の次に「原告に対し、言い募るような口調で、」を、14行目の「認められないよ」の次に「、「ずっと反抗的な態度を取って」」をそれぞれ加える。

キ 47頁1行目の「出講を拒否して」を「原告が希望する外部講演を承認しな

いという」と、4行目から5行目にかけての「不法行為を構成する」を「原告に対する違法なパワーハラスメントに当たるものとして不法行為を構成するというべきである」とそれぞれ改める。

(2) 原告及び被告の当審における主張について

5 ア 原告は、原告の外部講演はH准教授が上司になる以前から行われ、それまでは何らの問題もなく行われていたにもかかわらず、H准教授が上司になってから嫌がらせのような形で原告の外部講演を妨害しようとしたことは明らかであって、H准教授の言動は一連の嫌がらせ的な言動であると評価すべきである旨主張する。

10 しかしながら、講演④に関する発言部分を除き、H准教授の原告への対応が違法なパワーハラスメントに当たるとまではいえないことは、当審が補正の上引用する原判決（43頁18行目から45頁12行目まで）において説示したとおりであり、原告の当審における主張及び関係証拠をみても、この判断は左右されない。

15 イ 被告は、原審が原告のI協議会における講演（講演④）に関するH准教授の対応について違法との判断をしたことに関し、H准教授が原告に対して「運用B」による対応を指揮したことは、業務命令の一環として相当性を何ら欠くものではないし、この指揮に反する場合には被告の職員としての外部講演を認めることはできないことを説明して原告の意向を確認することにも誤りはなく、正当な確認と説明に基づく業務上の許可の是非の判断については上長の権限であって、上司の部下に対する優越的な地位を利用して部下を従わせるものということとはできないし、業務
20 上の必要性や相当性を欠く点もないといえるから、原審がH准教授の対応を違法なパワーハラスメントと認定したことは誤りである旨主張する。

25 しかしながら、職場におけるパワーハラスメントに関する前示1(2)の考え方を踏まえると、当裁判所が補正の上引用する原判決の認定事実及び掲記する証拠によれば、原告がY大学職員の肩書を用いて講演④を行うに当たりH准教授が事前の承認を求めたこと自体が不当とはいえないものの、その際にH准教授が取った対応振りや発言内容（「そんな態度だと・・・認められないよ」、「ずっと反抗的な態度を取

オ 5 2 頁 2 行目の「望ましかった」を「望ましかったと」と改める。

カ 5 4 頁 5 行目の「その対応が違法であるとまではいえない」を「少なくとも原告の訴えを殊更に無視し、その業務に支障が生じることも厭わない違法なパワーハラスメントに当たるべき対応が取られたといえるような事情があったとは認められない」と、9 行目の「上司と共有」を「上司が作成」とそれぞれ改める。

(2) 原告の当審における主張について

原告は、原告のパソコンの異常に関する被告の対応は、原告の訴えに耳を貸そうとせず、情報セキュリティ上の対策を行おうとしなかったものであって、組織の情報管理上、あり得ない事態であり、原告を職場内で無視し、その職業上の活動を阻害するものであって、その行動に何ら合理性を見出せるものではなく、それによって原告は精神的苦痛を覚えているのであるから、パワーハラスメントに相当するといえる旨主張する。

しかしながら、原告のパソコンの異常の訴えに関する被告の対応がパワーハラスメントに当たるとは認められないことは、当裁判所が補正の上引用する原判決（5 1 頁 1 5 行目から 5 4 頁 1 4 行目まで）において説示したとおりであり、原告の当審における主張及び関係証拠をみても、この判断は左右されない。

8 パワハラ⑩について

(1) 原判決の補正

なお、原告は、パワハラ⑩に関する原判決の事実認定には多くの点で誤りがあると主張するが、原判決の事実認定は、以下に補正する点を除き、その掲記する証拠により正当として是認することができるものである。

ア 5 4 頁 2 1 行目の冒頭から 2 5 行目の末尾までを削り、2 6 行目冒頭の「ウ」を「イ」と、5 5 頁 8 行目の「エ」を「ウ」と、1 2 行目の「オ」を「エ」と、1 5 行目の「カ」を「オ」と、2 0 行目の「キ」を「カ」と、2 2 行目の「ク」を「キ」とそれぞれ改める。

イ 5 4 頁 2 6 行目の「同月 2 4 日」を「同年 1 1 月 2 4 日」と改める。

ウ 55頁2行目の「審理相談員」を「心理相談員」と改め、11行目の「乙43の2」の次に「、証人H25頁」を加え、12行目の「同月24日に」を「同月24日、O診療所のJ医師から、」と、18行目から19行目にかけての「乙50、証人M12頁」を「乙50・6頁」とそれぞれ改め、21行目の「甲471」の次に「・29頁」を、24行目から25行目にかけての「甲463」の次に「、471・29頁」をそれぞれ加える。

エ 56頁3行目の「471」の次に「・29頁」を、17行目の「甲95」の次に「、581」を、22行目の「不適切である」の次に「、原告は妄想性障害の診断要件の全ての項目に当てはまらない」を、23行目の「310の2」の次に「、532」をそれぞれ加え、24行目の「休職命令」を「雇用の終了」と、57頁1行目から2行目にかけての「甲471」を「甲472・12頁」とそれぞれ改める。

オ 57頁6行目の「上司から」から7行目の「取り返す、」までを削り、9行目の「イ～エ」を「イ、ウ」と改め、15行目の「意図があった」の次に「ことによるもの」を加え、18行目の「ク」を「キ」と改める。

カ 58頁2行目から3行目にかけての「相当とはいいい難いものの」を「相当性については、K医師の述べる理由を踏まえても議論の余地はあるものの」と改め、4行目の「K医師」から6行目の「J医師は」までを削り、26行目の「したがって」を「その他、被告の原告に対する一連の対応において、被告が果たすべき職場環境に関する安全配慮義務とは無関係に、原告を職場から排除することを目的としたものであると認めるに足りる的確な証拠はなく」と改める。

(2) 原告の当審における主張について

原告は、パワハラ⑩に関し、原審の事実認定は多くの点で誤っているとした上で、原告の症状に関する平成29年1月以降の3名の医師（J医師、K医師及びL医師）による診断結果を踏まえても、原告の健康状態は、職場からの離脱を必要とする程度の重い精神的疾患の症状があるとまでは見えないのであって、原告の受診に対する判断と休職命令には何らの必要性も合理性もなく、被告の原告に対する自宅待

機・休業命令は、補助金流用問題についての原告による内部告発に対する組織的報復の一環として、原告との雇用関係そのものを失わせて職場から追い出す目的で、病気と治療を理由に、原告を職場から切り離し、雇止めに至る口実として使用されたものであることは容易に理解でき、その結果、原告は、職を奪われ著しい精神的苦痛を覚えているのであるから、パワーハラスメントそのものである旨主張する。

そこで検討するに、職場におけるパワーハラスメントに関する前示1(2)の考え方を踏まえると、使用者が被用者に対して優越的な関係にあることを背景に業務上必要かつ相当な理由もないことが明らかなのにもかかわらず自宅待機や休業を命じ、更には行き過ぎた退職勧奨を経るなどして雇用関係を終了させたとすれば、それは労働者の就業環境を害するいわば最たるものといえることができるから、その際の使用者側の言動や被用者側の被った精神的苦痛の有無・程度等も斟酌した上で、当該雇用関係の終了が客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない違法な雇止め等に当たるか否かという観点とは別に、違法なパワーハラスメントに当たるものというべきであり、それが、正当な内部告発に対する報復といった違法不当な目的によるものであるときは尚更である。

しかしながら、本件において、被告が原告に自宅待機・休業を命じたことや、雇用関係を終了させたことにつき、補助金流用問題についての原告による内部告発との関連性を証拠上認めるには至らないことは後記9で説示するとおりである。そして、原告の指摘を踏まえ、当審で提出されたJ医師の意見書（甲532）も含め関係証拠を精査しても、原審の事実認定に誤りがあるとはいえない。その上で、当審が補正の上引用した原判決（57頁4行目から59頁1行目まで）において説示したとおり、平成29年1月以降、被告が原告に対して、医師の診察を受けるように指示し、医師の診断結果を踏まえて、自宅待機命令を発した上で、就労継続が困難であると判断したことについて、原告に対し雇用停止文書への署名押印を求め原告の応諾を得て雇止めとしたことも含め、明らかに不合理な対応であったとか原告を雇止めに追い込み職場から排除する目的や意図に基づくものであったとみるべき事

情があるとは認められない。

そうすると、原告と被告との雇用関係が僅か2年で終了したことについて、当裁判所が補正の上で引用する原判決における認定事実全般その他本件記録から窺われる経緯等も踏まえれば、原告としては心情的に納得できないものであったであろうことは十分推測できるところであるとしても、被告が原告に対して医師の診断を受けるように指示し、休業命令を発し、最終的に雇止めに至るまでの一連の対応について、これが業務上必要かつ相当な範囲を超えた不適切な指示や対応であったとして、違法なパワーハラスメントに当たるとみることはできない。原告の当審における主張及び関係証拠をみても、この判断は左右されない。

10 以上の次第で、原告のパワハラ⑩に関する上記主張は採用することができない。

9 本件各パワハラ全体の位置付けについて

(1) 原告は、本件の本質は、原告の在職当時に被告（Y大学）で蔓延していた補助金流用問題を内部告発（公益通報）した原告に対する被告による「組織的報復」であり、原告の内部告発を契機に、被告の中で組織的、常態的に行われていた補助金流用の実態が文科省の知るところとなって、同省からの指導に被告が対応しなければならぬ事態が生まれたことにより、被告において補助金流用の構造を利用して利益に浴していた者らをはじめとする関係者が原告に対して反発心、恨み、嫌悪感や苦手意識を有したことは想像に難くないのであって、本件各パワハラはこのような本件の本質が発現した一連の行為であるとの理解の下に違法性を判断する必要がある旨主張し、そのように理解すべき理由について詳しく主張する。

(2) そこで、まず、被告（医学部）における補助金流用の実態が原告の主張するようなものであったかについて検討するに、証拠（甲25～33、39、526、527、568、582・5頁）及び弁論の全趣旨によれば、被告においては、平成25年度以降、文科省から未来医療事業のための多額の補助金の交付を受けるようになったが、この補助金が本来の目的である人材養成とは別の目的に流用されているとの内部告発が平成27年6月頃の電話及び7月頃のメールによって原告から

文科省に対してなされ、これを受けて、同年８月に文科省による被告（医学部）への
の实地調査がされ（甲３９）、同医学部において国の補助金（文科省分及び厚生労働
省（以下「厚労省」）分）が目的外使用されている疑いがあるとの新聞報道もされ
るに至ったこと（甲２５～２８）、その後、いずれも新聞報道によるものではあ
るが、被告の調査委員会から、調査の結果として、文科省から交付された未来医療
事業に係る補助金（平成２５年度から平成２８年度まで）約２億４０００万円のう
ち約７６００万円につき交付目的とは異なる目的に使用されていた（人件費約７２
５０万円、出張旅費約３５０万円（４８件））との報告がなされたほか（甲２９、
３０）、厚労省及び国立研究開発日本医療研究開発機構（AMED）から交付され
た補助金（平成２６年度から平成２８年度まで）約４７６０万円のうち約４００万
円についても交付目的とは異なる目的（人件費）に使用されていたとの報告がされ
たこと（甲３１、３２）が認められる。上記報道による限りは、被告（医学部）に
おける補助金の目的外使用は、特に文科省分が約７６００万円と極めて多額に及び、
出張旅費だけでも４８件に及ぶというのであるから、相当程度頻繁に行われていた
のではないかと疑いも生じ得るところではあるが、その証拠としては、原告の本人
尋問における供述（１８、１９、２５、１１６、１１８頁）のほかには、新聞数
紙による報道が提出されているにとどまるし、上記の文科省による实地調査の際の
指導の内容についても、原告の録音反訳（甲３９）が提出されているのみであるが、
それによると、補助金の目的外使用が組織的に常態化していることを指摘したり、
そのような実態があることを前提とするような指導内容となっているようには見受
けられない。そして、原告が本人尋問（２０～２１頁）において指摘する証拠（甲
４０、１２７）や控訴理由書において指摘する証拠（甲３４１の２、５２８、５３
０、５３１など）その他本件において提出された一切の証拠について、原告の本人
尋問における供述（９０～９３頁）を踏まえ精査しても、被告における補助金の目
的外使用の実態を反映しあるいはその隠蔽工作を図る意図があったことを的確に裏
付けるものがあるとはいえず、結局のところ、被告における補助金の不正流用の

実態は不明であるというほかはない。

(3) また、原告が、被告における補助金流用問題を内部告発したことを理由に被告から組織的報復を受けたというのが本件の本質である旨主張し、これと同旨の供述をする（いずれも陳述書である甲４７１・１２、３３頁及び甲４７２・１３頁など）点について検討するに、本件においては、前記のとおり、原告の主張する本件各パワハラのうち一部についてはこれを認めることができる上に、当裁判所が補正の上で引用する原判決において説示したとおり、本件センターやその関係者の原告に対する対応には必ずしも適切であったとはいえない部分もあるから、それらに対し、原告が精神的苦痛を感じるとともに、補助金流用問題を内部告発したことを理由に被告職員らから繰り返し報復を受けているとの心情を抱くに至ったこと自体は理解できないではない。しかしながら、原告が被告職員らから受けたと認められる上記のパワーハラスメントその他の対応については、被告職員らがあえて積極的に原告に対する嫌がらせを行ったものとまでは認め難い上、これらを総合してみても、当然に原告が主張するような内部告発に対する組織的な報復であると認めることはできないし、他に上記のような報復の意図をうかがい知ることができるような的確な証拠も見当たらないのであって、原告の上記主張や供述については、原告の主観的なものにとどまるというほかはない。

(4) 以上の次第で、原告の上記(1)の主張については、採用することができない。

10 小括及び損害額について

20 (1) 原判決の補正

５９頁１０行目の「注意を与え、業務内容を変更したこと」を「叱責をしたこと」と改める。

(2) 原告の当審における主張について

原告は、本件の本質は「内部告発者に対する組織的報復」であり、本件各パワハラはこの本質が具体的事象として現れたものであるところ、原審が原告主張の本件各パワハラの一部しか認定せず、慰謝料額を僅か５０万円と認定したのは、この本

質を正しく評価していない旨主張した上で、原告は、全く合理性も根拠もないのに、僅か2年で職場から締め出されて計り知れない精神的ショックを受け、そのトラウマの治療を継続中であり、被害は誠に深刻であることを踏まえれば、慰謝料額50万円は決して過大ではない旨主張する。

5 しかしながら、被告の原告に対するパワーハラスメントにつき、補助金流用問題についての原告による内部告発との関連を証拠上認めることができないことは、前記9で説示したとおりであるから、この点を慰謝料額の算定に当たって考慮することはできない。そして、本件で違法なパワーハラスメントがあったと認められる部分（パワハラ①におけるC教授の発言、パワハラ④におけるC教授の言動、パワハラ⑤におけるG病院長の叱責、パワハラ⑦においてH准教授が付したコメントの一部、パワハラ⑧におけるH准教授の対応や発言の一部）について、その経緯や各パワーハラスメントの内容及び態様、原告に想定される精神的苦痛の程度、その他本件に現れた一切の事情を総合考慮すれば、慰謝料額は合計50万円が相当と認められる。

15 第4 結論

以上によれば、原告の被告に対する損害賠償請求は、慰謝料合計50万円及びこれに対する平成29年3月31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る（なお、仮執行免脱宣言はこれを付さないこととするのが相当である。）ところ、これと同旨の原判決は相当であって、原告の本件控訴及び被告の本件控訴はいずれも理由がない。

よって、上記各控訴をいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

広島高等裁判所松江支部

裁判官 中 嶋 謙 英

裁判官 石 川 慧 子