

判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線



佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第40回

『エアハラ!?!』 職場の温度設定には 要注意

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

は難しいことを自覚して欲しい」との記載がありました。

試験場では、職員の安全の確保および健康の保持増進を図るために設置された衛生委員会を通じて、かねてより熱中症対策を議題として取り上げていました。

Aさんも衛生委員として委員会に参加しており、他の職員に熱中症対策などを周知する立場でした。また、職場では、熱中症に関する知識や具体的な対策方法に関する文書が数回、閲覧され、Aさんも閲読していました。

試験場の事務室や会議室には空調や冷蔵庫が完備されており、休憩室には扇風機が備わっていました。また、農業用水が断水したような場合にも、熱中症を予防しつつ作業できるだけの設備がありました。

11日間（勤務時間がわずかな日も含む）連続で出勤した8月のある日、Aさんは、いつも通り、研究用の花に水やりをするところ、農業用水が断水していたため、高温多湿の環境下で何十回も往復してジョウロで水をやる作業を続けました。

その日の帰宅後、Aさんは自宅で、熱中症が原因と思われる虚血

性心疾患により、死亡しました。

なお、Aさんの死については、公務災害認定がなされ、遺族に対して、補償金などを支給することが決定しています。

Aさんの遺族は、Aさんが人事評価などでハラスメントを受け精神的疲労を蓄積させ、また、長時間労働により肉体的疲労も蓄積させた状態で、異常に高温多湿の環境下で作業したことにより死亡したとして、X県に対し、損害賠償を求める訴訟を起こしました。

裁判所の判断



裁判所は、Aさんへの人事評価については、Aさんがその能力をさらに発揮するための指導として不合理なものとはいえず、退職勧奨やハラスメントと評価することはできないとするともに、連続して出勤した日のなかには労働時間がごく短い日も含まれていたこと、時間外労働時間もそれほど多くはないことなどから、甚だしい肉体的疲労が蓄積されていたとはいえないとしました。

一方で、死亡を招く原因が、熱中症以外に見当たらないことから、業務と死亡との間の因果関係

オフィスや作業場の室温管理をめぐって、従業員同士でトラブルになったり、会社が安全配慮義務違反に問われたりすることがあります。

研究員としての作業により、
熱中症を発症し死亡した
事例

参考判例／名古屋地裁2020年
10月26日判決

Aさんは、大学院博士課程を中退後、農業普及を担当する技師と



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

を認めましたが、X県の過失や安全配慮義務違反については否定しました。

▼業務によってAさんが蓄積させた疲労は甚だしいものとはいえないこと

▼Aさんは熱中症にかかりやすい健康状態ではなかったこと

▼試験場では熱中症予防について周知徹底されていたこと

▼Aさんは熱中症の予防方法について十分な知識を有していたこと

▼Aさんは上司の指示を待たず、試験場の設備を用いて体を冷やしたり、肉体的な負担を軽くするやり方をとったりしながら作業をすることができたはずであること

などを考慮し、X県はAさんの熱中症発症を予見できたとはいえず、Aさんの熱中症予防について、さらに何らかの対策を講ずべき義務を負っていたとまではいえないとして、遺族側の損害賠償請求を認めませんでした。

教訓



熱中症は、労災が対象とする疾病の1つでもあり、就業中に熱中症を発症したようなケースでは、労災と認められることが多くあります。

また、会社には従業員の健康や安全に配慮する義務（安全配慮義務）があるため、たとえば、エアコンを適切に使用させなかったり、個々の従業員の体調に配慮しなかったりして熱中症になる従業員

員が出てくると、会社や室温管理をしていた責任者などが損害賠償責任を負うこともあり得ます。

近年、『エアーハラスメント（エアーハラ）』という言葉も聞かれるようになりました。

エアーハラとは、エアコンの使用や設定温度をめぐり、暑がりである従業員が設定温度を下げ過ぎたり、寒がりである従業員が上げ過ぎたりして、職場環境が害されることです。

オフィス（事務作業に従事する労働者が主として使用する事務所）の室温については、労働安全衛生法に基づき定められた「事務所衛生基準規則」で「空気調和設備を設けている場合は、室内の気温が18度以上28度以下および相対湿度が40パーセント以上70パーセント以下になるように努めなければならない」と定められています。

「努力義務」なので強制力があるわけではありませんが、この範囲内で室温を調整している限り、会社が法的責任を問われる可能性は低いでしょう。

2005年度からは、環境への配慮からクールビズが提唱されており、環境省が「適正な室温」の目安を28度と示したこともあって、多くのオフィスで高めの温度設定が実施されているように思います。

ただし、環境省も示しているとおり、28度はあくまで目安なので建物の状況や室内にいる人の体調などを考慮しながら、具体的な設定温度を決めることが大切です。エアーハラは、暑さや寒さの感じ方が個人によって大きく異なることから生じるものです。

エアーハラ問題を解決するためには、さまざまな感覚の従業員が同じ職場で働いていることを前提に、エアコンの設定温度について話し合う機会を設けたり、直接風が当たらないようにエアーコンの風向きを調整する、場合によっては席替えを検討するといった工夫が必要になると思います。

また、すべての従業員が完全に満足いく室温を維持することは困難であるため、話し合いによって決められた基準を踏まえて、従業員各自が暑さ寒さを調整するように促すことも大切です。

『エアーハラスメント（エアーハラ）』とは？

エアコンの設定温度をめぐり、相手に不快な思いをさせること

ほかに、「場の空気を壊すこと」を『エアーハラ』と呼ぶことも

【対策】

- * エアコンの設定温度は、「事務所衛生基準規則」を参考に決める
※厚生労働省の熱中症予防に関する通達やマニュアルに従って、熱中症対策をする
- * 従業員同士で設定温度について話し合う機会を設ける
- * 各自、暑さや寒さを調整するよう促す