

職場のハラスメント対策

～パワーハラスメントに対する使用者の対策について～

せいけい
成蹊大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員 原 昌登

はじめに

- ・ハラスメント：英語で **harassment**（辞書には、「いやがらせ」、「悩ますこと」など）
→ いじめ・嫌がらせ、というイメージも強いが、実際にはもう少し広く、
相手の人格等を傷付ける様々な発言や行動（言動）と理解されている

- ・本講演の内容（レジュメの目次）

一	ハラスメントの基礎知識.....	2
1	ハラスメントの類型とパワハラの問題状況.....	2
2	ハラスメントに関する法的責任.....	6
二	使用者の対策・実務対応のポイント.....	9
1	相談対応のポイント.....	9
2	ハラスメントの「調査」に関する基本的な考え方.....	11
3	「行為の有無」の認定（事実認定）のポイント.....	12
4	「事実の評価」及びその後の対応のポイント.....	14

- ・法律の条文については、重要なものを参考資料として本レジュメの脚注に掲載
（そのほかの条文はインターネットで検索・参照可能：「e-Gov（イーガブ）法令検索」¹⁾）

¹ <https://laws.e-gov.go.jp/> 脚注では、条文に出てくる数字は原文のまま漢数字で記載した。

ー ハラスメントの基礎知識

1 ハラスメントの種類とパワハラの問題状況

(1) 職場のハラスメントの典型例：3 種類

①**セクハラ**（セクシュアルハラスメント）：相手の意に反する不快な性的言動

②**マタハラ等**（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント）：妊娠、出産等を理由とする**マタニティハラスメント**（マタハラ）や、育児休業・介護休業など育児・介護に関する制度の利用を理由とする**育児介護ハラスメント**（育介ハラ）を広く含む
※父親の育児に対する**パタニティハラスメント**（パタハラ）も含まれる
(パタニティ＝「父性」)

③**パワハラ**（パワーハラスメント）：地位や権限（パワー）を利用したハラスメント
→パワハラは、セクハラ等と違う「**わかりにくさ**」が特徴…注意、指導などとして行われる言動が、ときに（適法な）指導、ときに（違法な）パワハラと扱われる

●職場のハラスメントは**経営問題**である点にも注意が必要

- ・ハラスメントのある（まん延する）職場＝雰囲気が悪い（良いはずがない）
→生産性の低下（Performance の低下）、人材の流出などの悪影響が生じうる

- ・ハラスメントが原因の**離職**も非常に多い…パーソル総合研究所の調査（「**職場のハラスメントについての定量調査**」²⁾）によると、2021 年にハラスメントを理由として離職した人は**86.5 万人！！**
→様々な地域、業種で「**人手不足**」が言われている中、ハラスメントが原因で離職者が出ることは、企業にとって人材の確保という面でも大きなマイナス

- ・ハラスメントの問題への取り組み：従業員を**守る**ことはもちろん、経営に**プラス**になるという**考え方（マインド）**も重要

² 詳細はパーソル総合研究所の Web サイトを参照。 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/harassment.html>

(2) 特にパワハラ→ハラスメントの中でも突出して深刻（そこで、今回もパワハラを中心に上げる）

①国（労働局）に寄せられた「**労働相談**」では、「いじめ・嫌がらせ」が非常に多い³（「解雇」など様々な相談項目がある中で、2012年度以降、12年連続で最多項目）→パワハラ及びいじめ・嫌がらせに関する相談は、2023年度、合計で約**12万件**！

②厚生労働省「職場のハラスメントに関する**実態調査**」⁴では、19.3%の労働者が、過去3年間に勤務先でパワハラを受けたと回答（同じ回答は、セクハラでは6.3%）

(3) パワハラとはどのような行為か：**パワハラ6類型**（具体的なイメージ作りに有益）

①**身体的な攻撃**（後掲の行政の指針から、具体例を「 」で紹介）

「殴打、足蹴りを行うこと」、「相手に物を投げつけること」

・暴力は絶対に許されない

②**精神的な攻撃**

「人格を否定するような言動を行うこと」（基本中の基本→繰り返し確認すべき）

・指導に関するキーワードとして、「**人格**」を意識するのがポイント

③**人間関係からの切離し**

「…同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること」

・「無視」もパワハラの手段になりうることに注意

④**過大な要求**

「新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること」

⑤**過小な要求**

「…嫌がらせのために仕事を与えないこと」

・**④⑤**：直接「仕事」に関すること、パワハラに当たりうることに注意

³ 厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、国の総合労働相談コーナーに寄せられた相談のうち、60,125件が「いじめ・嫌がらせ」で、全項目で最多（12年連続）。パワハラに関する相談は、いわゆるパワハラ防止法（後述）に基づくものとして統計上は別に集計されており、62,863件。合計すると12万件を超える。https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html

⁴ 2023年度に調査が行われ、2024年5月17日に公表された。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html

⑥個の侵害

- 「労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること」
・プライベートに様々な干渉を行うこともパワハラに当たりうる

【ワード解説】性的指向（どういう性が好きか）、性自認（自分をどういう性と思うか）の暴露は
⑥個の侵害、これらに対する侮蔑的な言動は②精神的な攻撃として、パワハラに該当しうる
(性的指向 (Sexual Orientation) ・性自認 (Gender Identity) →SOGI ハラ (ソジハラ))

(4) パワハラの実質上の定義→①～③のパワハラ 3 要素をすべて満たすもの

「①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

③その雇用する労働者の就業環境が害されること」(①～③は講師が付番)

(いわゆる「パワハラ防止法」、正確には後掲の「労働施策総合推進法」30 条の 2)

→「6 類型」と定義の関係：パワハラの実質上の定義を満たすものの典型例が「6 類型」

※定義（パワハラ 3 要素）を読むときに特に注意すべき点

・①の優越的な関係…上司→部下が典型例だが、以下のような例もあることに注意

⑦集団となった部下→上司 ⑧知識や経験が豊富な非正社員→正社員

(誰かが誰かに「パワー」を持つ背景には、様々なものがあるということ)

・行為者に「悪意」(ハラスメントをする意思)があつたかどうかは関係ない(定義に
含まれていない) 点に注意

→「ハラスメントをするつもりはなかった、だからハラスメントではない」という
言い訳は通らないということ (この点は他のハラスメントも共通)

(5) ハラスメントが問題となる具体的な場面

- ①法律や社内の定義に該当するか（企業・法律も参考に、社内規程等でハラスメントを定義）
- ②行為者（加害者）に対する懲戒処分可否
- ③行為者（加害者）、及び、使用者（企業等）の損害賠償責任の有無
- ④被害者に対する「労災認定」の有無（労災保険による救済の有無）

●考え方のポイント

- ・①の定義にあてはまるか否かは確かに重要→②以下を検討する際の目安にもなる（定義に当たる言動があれば、加害者等に③損害賠償責任が生じることが予想される）

- ・しかし、定義にあてはまるか否かで、すべての問題が解決できるわけではない！

→企業としてパワハラ等と認定できないから対応の必要なし（対応できない）、という理解は誤り！！（人間関係上のトラブル等として、対応が必要な場合がありうる）

例：どちらかがどちらかに①優越的な関係があるとはいえない完全な同僚同士のトラブルでも、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えて、③相手の就業環境を害する場合、後述する「安全配慮義務」等に基づき、企業は対応が必要と考えられる

【参考】「判例」の表記方法（判例：裁判所の判決等で先例として重要なもの）

例：海遊館事件（①）・最一小判（②）平成 27・2・26（③）労判 1109 号 5 頁（④）

①事件名：労働法の分野では、通常、裁判の当事者となっている会社等の名前を事件名とする

②裁判所名など：最高裁第一小法廷の判決という意味。仙台地方裁判所の決定であれば「仙台地決」

※判決：訴えに対する裁判所の結論の基本形 決定：いわば判決の簡易版（例：「仮処分決定」）

③日付：判決や決定の出された日付

④掲載誌：民間の出版社等による専門雑誌として、「労働判例」（略して「労判」、産労総合研究所が刊行）などがあり、上記の例では 1109 号の 5 頁に掲載されている。公的なものとして、最高裁が重要な最高裁判例をまとめた「最高裁判所民事判例集」（略して「民集」）などがある

2 ハラスメントに関する法的責任

(1) 加害者本人の責任

①ハラスメント行為は法的に不法な行為＝「不法行為」に当たる：加害者は、慰謝料など被害者への損害賠償責任を負う（民法 709 条⁵⁾）

※その他、社内で懲戒処分の対象となるほか、刑事事件となる可能性も

②どのような言動が「不法行為」に当たるのか？：判断の基本的なポイントは「人格」→人格の否定、人格への攻撃は、法的に許容される範囲を超え、不法行為に当たる

③相手が「ハラスメントだ!」と言ったら（感じたら）、すべてハラスメント？

- ・結論は NO：法的には、平均的な労働者の感じ方が出发点
（一般的に「そう言われたらどう感じるか、ハラスメントと感じるか」が判断基準）
- ・ただし、行為者との関係性、受け手の体調や性格など、個別の事情も考慮する
（例：体調が良くないときは、通常は平気な言葉も重く受け止める可能性がある）

(2) 会社など使用者の義務と責任

①使用者も被害者に対して損害賠償責任を負う（使用者も責任を負う点がポイント）

ハラスメントが原因で苦痛を受ける、精神疾患になるなどの被害が発生

→使用者には、従業員が事業に際し不法行為等で与えた損害を賠償する責任、要は加害者の雇い主としての使用者責任が生じる（民法 715 条⁶⁾。不法行為責任の一種）

→労働者の安全に配慮する安全配慮義務（労働契約法 5 条⁷⁾）に違反したとして、義務違反の責任、すなわち債務不履行責任が生じる（民法 415 条⁸⁾）

●使用者は「〇〇ハラは当事者同士の問題」と言って責任を逃れることはできない!!

⁵ 民法 709 条：故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

⁶ 民法 715 条 1 項：ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

⁷ 労働契約法 5 条：使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

⁸ 民法 415 条：債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

②セクハラ、マタハラ等、パワハラについて、**法律と、法律に基づく行政の指針により、使用者に大きく3つの「防止措置」が義務付けられる**（根拠条文等：後掲）

⑦方針の明確化と周知・啓発（ハラスメントを禁じるルールの整備、研修等）

①相談体制の整備（相談窓口の整備等）

⑦発生した場合の迅速かつ適切な対応（事実確認、事後対応、再発防止策等）

【参考】パワハラについては、働き方改革の一環で2019年に労働施策総合推進法⁹が改正されて（この法律の通称が**パワハラ防止法**）、初めて防止措置の義務付けが定められた¹⁰
→段階的に、まず2020年6月1日から大企業に、2022年4月1日から中小企業を含めた全企業にパワハラ防止措置が義務付けられ、現在では企業規模を問わず義務化されている

③セクハラ、マタハラ等、パワハラについて、ハラスメントを使用者に相談したこと、使用者が実施したヒアリング調査に答えるなど相談対応へ協力したことを理由とした、解雇その他の不利益取扱いを禁止（安心して相談できる環境作りが求められる）

④措置義務に違反した場合や不利益取扱いを行った場合…**行政が指導などの働きかけ**
・「刑事罰」はないが、行政（労働局）が対応できる仕組みがある
・法律違反に対する働きかけはもちろん、**具体的な紛争の解決**もサポート

【参考】**カスタマーハラスメント（カスハラ）**：Customer（顧客等）からのハラスメントの総称
・現時点では、カスハラは前記の防止措置義務等の対象外（対応が望ましいという位置付け）
・カスハラの加害者に**不法行為責任**が生じること、カスハラを放置し従業員の心身が傷付いた場合に使用者に**安全配慮義務違反**等が生じることなどは、他のハラスメントと同様である点に注意
・現在、東京都や国で、カスハラに関するルール作りが進められている（東京都の「カスハラ防止条例」案が2024年9月18日に東京都議会に提出され、10月4日に可決・成立した）¹¹

⁹ 正式名称：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

¹⁰ 労働施策総合推進法30条の2第1項：事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

¹¹ 東京都の「カスタマーハラスメント防止対策に関する検討部会」<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/plan/koyou/kasuhara/>、国（厚生労働省）の「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37800.html等を参照。なお、東京都の条例（案）については以下

(3) ハラスメントと労災

- ・職場のハラスメントが原因でうつ病などの精神疾患を発症し、休業や自殺等に至った場合、業務上の災害（労働災害）として労災保険の給付を受けることができる

【参考資料】パワハラ等の防止措置義務の根拠となる法律・条文の一覧

①セクハラ (セクシュアルハラスメント) 男女雇用機会均等法 ¹² (均等法)	防止措置：均等法 11 条 法違反等に対する働きかけ：均等法 29 条～ 紛争解決の援助：均等法 17 条～
②マタハラ等 (妊娠、出産、育児休業、介護休業等に対するハラスメント) 男女雇用機会均等法 (均等法) 育児・介護休業法 ¹³ (育介法)	防止措置：均等法 11 条の 3、育介法 25 条 法違反等に対する働きかけ：均等法 29 条～、育介法 56 条～ 紛争解決の援助：均等法 17 条～、育介法 52 条の 4～
③パワハラ (パワーハラスメント) 労働施策総合推進法 ¹⁴ (労推法)	防止措置：労働施策総合推進法 30 条の 2 法違反等に対する働きかけ：労働施策総合推進法 33 条～ 紛争解決の援助：労働施策総合推進法 30 条の 5～

【参考資料】「指針」の一覧（使用者が行うべき、より具体的な内容を定めたもの）

①セクハラ指針：「事業主が職場における性的な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」（平成 18・10・11 厚生労働省告示（以下、厚労告） 615 号）
②マタハラ等…マタハラ指針：「事業主が職場における妊娠、出産等に関する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」（平成 28・8・2 厚労告 312 号） 育介指針：「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（平成 21・12・28 厚労告 509 号）
③パワハラ指針：「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・1・15 厚労告 5 号）
※①、②は制定後いずれも改正されており、最新の改正は令和 2・1・15 厚労告 6 号によるもの

を参照。 https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2024/09/11/18_01.html

¹² 正式名称：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

¹³ 正式名称：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

¹⁴ 正式名称（前掲）：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

二 使用者の対策・実務対応のポイント

1 相談対応のポイント

(1) 相談対応に関する基本的な考え方

①法律及び指針に基づく防止措置の内容として、対応が必要であることを再確認

【参考】パワハラ指針の4(2)イ、ロ「相談への対応のための窓口（以下「**相談窓口**」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること」、「相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ**適切に対応できるようにすること**」

②相談段階では狭く考えないことが重要

→相談対応の時点で、「ハラスメントではないから対応できない（対応の必要なし）」などと断定的な対応を取らないように注意すべき

【参考】パワハラ指針の4(2)ロ「職場におけるパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること」

(2) 相談対応（相談を受けた場合）のポイント

①相談者に寄り添いながら、対応を進める

- ・相談対応の枠組みは会社によって異なりうる→自らが「**相談員**」など相談窓口を務める場合、自身がなすべきこと（どこまでなのか）を確認しながら対応
- ・同僚等として相談を受けた場合は、**相談者の意向**も聞きつつ、相談窓口（相談員）のことを話し、相談員に「つなぐ」ことも重要といえる
(組織の皆が相談や対応の枠組みを理解しておくことも必要…周知啓発の大切さ)

②相談をした結果、誰が相談をしたか分かってしまうことを相談者は恐れる

(しかし、相談がなされずハラスメントが放置されれば、被害はより深刻に)

- ・相談対応の大原則として、**情報共有の範囲**はあくまで相談者の意向を重視
→調査等が勝手に行われるわけではないことを相談者に伝えて**安心**させつつ、
まずは（正式な）相談や被害の申立てを勧めるのが望ましい
- ・なお、加害者から相談者への**報復行為等は絶対に許されないこと（それ自体が処分等に値すること）**を伝えることも、相談者の安心につながる

【判例（近年の最高裁判決）】氷見市（消防職員停職処分）事件¹⁵

- ・パワハラを理由として懲戒処分（第1処分。停職2か月）を受けた消防職員が、処分の軽減等を目的としてパワハラの被害者Aと面会しようとし、これを断ったAに対し報復等を示唆するメールを送ることで威迫したことについて、こうした被害者への接触、威迫等を理由としてなされた懲戒処分（第2処分。停職6か月）も有効とされた

③「じっくり丁寧に話を聞く」ことが基本かつ重要

（話を聞いてもらうだけで、相談者の心身の安定につながる例も少なくない）

→この段階では、「それはハラスメントではない」といった断定的な反応をしないように注意（「調査」してみないと実態はわからない面があるから）

【参考（再掲）】パワハラ指針の4（2）ロ「職場におけるパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること」

④万が一、相談対応を放置した（何もしなかった）場合は？

- ・ある意味で論外
- ・ポイント：放置したことそのものについても、安全配慮義務違反の責任が生じる

【判例】P社ほか事件¹⁶

セクハラ被害を受けた従業員が、会社に対しセクハラ調査等を求めたが、会社は被害者の退職まで何も対応せずに放置
→放置したこと自体が職場環境整備義務（≒安全配慮義務）違反であると認めた
（ほか、セクハラそのものに関する加害者と企業の責任もちろん肯定した）

¹⁵ 最三小判令和4・6・14 労働経済判例速報2496号3頁。

¹⁶ 大阪地判令和2・2・21 労判1233号66頁。

2 ハラスメントの「調査」に関する基本的な考え方

(1) 法律及び指針に基づく防止措置の内容として、対応が必要であることを再確認

【参考】パワハラ指針の4(3)(事後の迅速かつ適切な対応) ①**事実関係の迅速かつ正確な確認**、
②被害者に対する速やかな**配慮**、③行為者(加害者)に対する**措置**、④**再発防止措置**

→法律上の措置義務であると同時に、迅速かつ適切な対応で紛争を早期解決できれば、関係者全体にとって大きなメリットに

- ・もちろん**被害者**の救済につながる
- ・職場環境の改善で、**周囲の従業員**、ひいては**会社全体**にとってもプラスになる
- ・行為者(**加害者**)の中には、反省し、以後の改善につながるケースも

(2) 調査の内容:「**事実認定**」と「**評価**」の区別

①「調査」には**2つの内容**が含まれうることをまず確認

①**行為の有無の認定**(「○○」と言った／言わなかった、接触行為があった／なかった)

②**認定した事実の評価**(ハラスメントに当たる／ハラスメントには当たらない)

- ・セクハラの場合、性的言動について①の事実認定ができれば、基本的に

②セクハラと評価できる場合が多いと思われる

- ・パワハラの場合、暴力のように「①を認定→(ほぼ自動的に)②パワハラと認定可能」というケースもあるが、そうしたケースは必ずしも多くないことに注意!

⇔①の事実認定ができて、指導か／パワハラか、②評価の面で争いになる場合も多い(パワハラ「わかりにくさ」)

③会社には(強制的な)調査の権限はないことに留意

→ヒアリング(聞き取り)への協力を求めるという姿勢が基本

3 「行為の有無」の認定（事実認定）のポイント

(1) 基本的な流れ

①相談者からの相談：詳しくヒアリングし、メール・SNS・録音などの証拠や、目撃者の有無などを確認

②（基本的には相談者の同意のもとで）行為者へのヒアリングを実施
→この段階で行為者が事実関係を認める場合も

③相談者と行為者の証言が食い違う→目撃者等へのヒアリングへ

※場合によっては、先に③目撃者等へのヒアリングを行って事実関係の調査を進めた後、②行為者へのヒアリングを行うという順番もありうる

【参考判例】日本郵政公社（近畿郵政局）事件¹⁷

→セクハラの事案で、行為者（加害者）に先にヒアリングを行った事例

- ・男性職員 X が、女性上司 A からセクハラ（職場に設置された男性用浴室に入ってきてなぜ風呂に入っているかを尋ねた）を受けたとして、会社側に相談
- ・会社は X の相談（被害の申告）後、総務課長 B がまず A にヒアリングし、事実関係について申立書を作成させ、X へのヒアリングはその 1 週間後に実施
- ・X は、まず A にヒアリングしたことなど会社側の不適切な対応が、2 次的なセクハラに当たると主張

●裁判所は、加害者から先にヒアリングをすることは、違法とまではいえないものの、
「X 側から見れば、相手方であり身近な当事者である A 側に有利な偏った対応をして
いると思われかねない対応」であったと指摘

④証拠：秘密裏に録音されたものでも、裁判ではハラスメントの証拠と認められる
(録音の流出など、別途、法的な問題が生じうる可能性はあるものの、証拠としての法的な意味は失われない)

【参考判例（昨年出された最新判例）】医療法人社団 B テラスほか事件¹⁸

- ・歯科医師が、自らに対するマタハラ等の証拠を得るため、院内で従業員の誰もが利用できる控室にボイスレコーダーを秘密裏に設置し、会話を録音（秘密録音）

¹⁷ 大阪高判平成 17・6・7 労判 908 号 72 頁。

¹⁸ 東京高判令和 5・10・25 労判 1303 号 39 頁。

- ・この秘密録音によって、歯科医院の院長（医療法人の理事長）が当該歯科医師を揶揄する会話（…態度が懲戒に値する、子供を産んでも親の協力は得られないのではないか、…育ちが悪い、家にお金がない、など）を、歯科衛生士らとしていたことが発覚
- ・裁判所は、秘密録音を文字に起こしたものを証拠と認め、「院長（理事長）としての…地位・立場を考慮すると、他の従業員と一緒に…揶揄する会話に興じることは…就業環境を害する行為に当たることは否定し難い」として、慰謝料 20 万円等の支払を院長と医療法人社団に命じた

(2) 当事者の証言（ヒアリング結果）と証拠をもとに事実を認定

①客観的な証拠がなく、当事者の証言のみの場合

→当事者の証言を丁寧に聞き取り、以下のポイントにも留意しつつ検討すべき

- ・主張に不合理な「**変遷**」や不自然な「**誇張**」はないか
- ・主張に「**一貫性**」はあるか（→様々な角度から話を聞いた時に、「**揺らぎ**」がないかどうか）

②なお、相談者が明確に拒否や反論をしなかったという事情は、**行為者側に有利な材料とはならない**点に注意（ハラスメントの各類型に共通だが、特にセクハラで要注意）

→被害者は、職場の人間関係の悪化等を懸念し、加害者への抗議や抵抗、申告等を躊躇することも少なくないから

【判例（最高裁判決）】**海遊館事件**¹⁹

- ・上記②を指摘し、当事者の証言を主な証拠としてセクハラ発言があったと認めた事例
- ・結論として、行為者に対する懲戒処分等が法的に有効とされた

(3) 調査における匿名性の担保

- ・調査の際、行為者が「誰からの相談か」と聞いてきても、答える必要はない
- 「誰からの相談か教えなければ調査に応じない」という行為者の言い分に
応じる必要もない

【判例】**三菱地所リアルエステートサービス事件**²⁰

- ・報復行為や口裏合わせの可能性があるため、**匿名での事実確認は違法とはいえない**

¹⁹ 最一小判平成 27・2・26 労判 1109 号 5 頁。

²⁰ 東京地判平成 27・8・7 労経速 2263 号 3 頁。

- ・行為者は、複数の部下に対し、「稼げないなら退職しろ」「できなかったらいらんんだよそんな社員」など、退職に追い込むような発言を繰り返した
- ・会社は行為者に対するヒアリングにおいて、報復行為の可能性を懸念し、被害について日時、場所等は伏せて、資料も開示せず
- ・行為者はパワハラ行為を否認したが、被害者らの証言からパワハラ発言があったとして降格の懲戒処分が行われ、裁判においても処分は有効とされた

4 「事実の評価」及びその後の対応のポイント

(1) 基本的な考え方

①基本的には、その会社における定義（就業規則の懲戒規定、具体的なハラスメント防止規定など）に合致するかどうかを評価・認定する

→その際、法律上の定義（前述）も参考になりうる

（社内の定義が法律上の定義を参考に作られている場合も少なくない）

②セクハラ、パワハラなどと認定→多くの場合、行為者の懲戒処分等を検討

（ハラスメント＝基本的に懲戒の理由（懲戒事由）に当たると解される）

→「重すぎる」懲戒処分は、懲戒権の「濫用」として労働契約法 15 条を根拠に無効となりうる点に注意（重すぎる処分は「相当」と認められないから）

労働契約法 15 条：使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

③相談者へのフィードバック、相談者のフォローなどにも留意が必要

(2) 会社としてハラスメントと認定しなかった場合の留意点

①ハラスメントとまでは評価できない場合、注意が必要！！

→社内の定義に当てはまらない場合でも、何らかの対応が必要な場合があるから

【判例】ゆうちょ銀行事件²¹

→ごく簡単に言えば、「パワハラとまではいえない」指導であったが、会社の対応として不適切な点があったとして、会社の賠償責任を肯定した事例

²¹ 徳島地判平成 30・7・9 労判 1194 号 49 頁。

- ・部下がミスを繰り返すことに対し、「…前も注意したでえな。確認せんかったん。どこを見たん」などと上司が日常的に厳しく叱責
- ・叱責は人格否定とまではいえないので不法行為に当たらず、その不法行為を前提とする会社の使用者責任も生じないとした
- しかし、上司と部下（被害者）の人間関係上のトラブルに対応しなかったことは、**会社の安全配慮義務違反に当たる**として、被害者の自殺につき会社の賠償責任を肯定

②むしろ、ハラスメントと評価できれば、対応の必要性は明らかともいえる

⇒上記の事件のようなケースこそ、慎重かつ適切な対応が必要に

③対応の方向性

- ・「ハラスメントではないものの、指導の態度、言動等に問題がある」として、会社から行為者に（懲戒ではない形で）人事上の注意・指導を行う
- ・「ハラスメントではない」ことを前面に出すことで、行為者も従いやすい面がある
⇒他方、「ハラスメントでなければ態度は変えない」という反応もありうる点に注意

(3) ハラスメントとして対応した「後」のポイント

- 被害者からの相談を受けて調査等の対応を行い、加害者に注意・指導の実施後、被害者がさらに厳しい処分を求めてきた場合は？
→被害者の感情としては、上記のような主張（要求）がなされることも考えられる
- ・ポイント：使用者としての安全配慮義務等を果たすという観点からは、すべて被害者の言うとおりに対応しなければならないというわけではない
→会社として、事案に応じてできるだけ対応をすることが求められる

【参考判例】日東商会事件²²

- ・交際を求める等のセクハラに対し、事情聴取やメールの確認等の調査後、加害者に注意し、被害者に謝罪するように指導→加害者が被害者に謝罪し、被害者も了解
- ・その後は「加害者が被害者に好意を寄せ、交際を求めるメールの送信等があった」との証拠はないものの、被害者はその後も不快な行為が続いているとして、加害者の配置転換や懲戒処分、退職を要求

²² 東京地判平成 31・4・19 労働経済判例速報 2394 号 3 頁。

- ・会社は加害者に前記のように注意し、その後メールの送信がないことを確認していた
→裁判所は、嚴重注意にとどめ懲戒処分を行わないことも不合理ではないと判断
- ・配置転換が難しい小規模の会社であったが、被害者の担当業務を変更するなどして加害者と接触しなくともよい状態にしていた
→裁判所は、配置転換を行わなくとも義務違反ではないと判断

- ・参考判例の事案の特徴：会社としてできるだけの対応を試みている

①ハラスメントの調査→注意・指導→事後の確認というプロセスをしっかり実施

→事案に応じて十分な対応がなされていれば、それ以上の（懲戒処分等の）

希望に応えなかったからといって、法的に責任を問われることはない

（ある意味で当然の話）

②「配置転換が難しい→だから何もしない」ではなく、担当業務の変更を行うなど、現実的に可能な対応を試みている点もポイント

おわりに

【資料案内】

1 ハラスメントについて²³

①厚生労働省「あかるい職場応援団」Web サイト²⁴

※ハラスメントについて学べる動画や各種のマニュアルなど、個人の学習や自己啓発はもちろん、
研修や勉強会等でもそのまま使えるコンテンツを数多く掲載（今回の講師（原）も運営に参加）

②『パワーハラスメント（第2版）』岡田康子・稲尾和泉（日本経済新聞出版社（日経文庫）、2018）

③『パワハラ問題』井口 博（新潮社（新潮新書）、2020）

④『パワハラ上司を科学する』津野香奈美（筑摩書房（ちくま新書）、2023）

⑤『予防・解決 職場のパワハラ セクハラ メンタルヘルス（第4版）』水谷英夫（日本加除出版、2020）

⑥『ハラスメント対応の法律相談』中井智子編著（青林書院、2023）

⑦『カスハラ対策実務マニュアル』香川希理編著（日本加除出版、2022）

⑧『欧米のハラスメント法制度』滝口啓允編著、労働政策研究・研修機構編

（労働政策研究・研修機構、2024）

⑨「ハラスメント関連の判例解説」原 昌登（株式会社クオレ・シー・キューブ Web サイトで連載中²⁵）

2 労働法全般について

①基礎から実務まで幅広く使える教科書『労働法（第10版）』水町勇一郎（有斐閣、2024）

②辞書的にも利用される詳細な教科書

『労働法（第13版）』菅野和夫・山川隆一（弘文堂、2024）

『労働法（第5版）』荒木尚志（有斐閣、2022）

『詳解 労働法（第3版）』水町勇一郎（東京大学出版会、2023）

③さっと読めて基礎から学べる労働法入門『ゼロから学ぶ労働法』原 昌登（経営書院、2022）

²³ ①：レジュメ本文の紹介を参照。②～④：新書でハラスメント問題の基本を理解できる。特に④はおすすめ。⑤～⑦：弁護士による実務解説。実際の事例や法律、実務対応について詳しく知りたいときに有益。⑧：諸外国の法制度について解説されている。⑨：判例のポイントを読みやすい形で紹介したもの。

²⁴ <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/index.html>

²⁵ https://www.cuorec3.co.jp/info/thinks/hara_01.html（同社 Web サイト <https://www.cuorec3.co.jp/> で連載中）