

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 千葉法律事務所

弁護士 谷口 彰 氏



平成29年11月1日に、「ハラスメントと懲戒処分をめぐる問題」と題して、ハラスメント申告を受けてからの対応等についてお話をさせていただきました。

今回は、お話をさせていただいた内容のうち、ポイントとなる点につきご紹介いたします。

Q1 ハラスメント申告を受けた際、まず最初に、何に気を付けた方が良いでしょうか。

A1 初動で気を付けるべき点は多岐に渡りますが、「不信感を持たれないようにすること」を意識されてはいかがでしょうか。

相談者が会社に対して不信感を抱くことは、紛争が拡大し、訴訟手続に発展する可能性を高める要因となります。また、仮に訴訟手続となった場合、会社を取り合わなかったことは、安全配慮義務違反を肯定する事情の一つとなりえます。

初回相談時は、内心で「これはハラスメントではない。」と思われても、結論は出さないようにします。また、加害者とされた人を庇うようなコメントは差し控えましょう。

調査を尽くして、調査結果に基づいて、対応を検討しましょう。

Q2 ハラスメントの調査にあたり、どういった方法で、誰を対象にして行うべきでしょうか。

A2 ①相談者からのヒアリング

第三者に聞かれられないように、個室で行います。また、会社の判断の客観性担保等のため、会社側は2名以上でヒアリングすることが望ましいです(セクハラ事案では相談者の同性に同席してもらいます。)

会社側で質問事項を用意しておく、相談者が重要な事項を話してくれないことがあります。特に初回時は、相談者に自由に話をしてもらいましょう。

なお、その後の調査を進めた場合、誰が相談したのか、加害者に察知される可能性が高いです。相談者に説明して、理解を得ておきましょう。

②加害者からのヒアリング

予告すると弁解の準備などをされるので、初回ヒアリングは予告なしに行います。また、手持ちの証拠は、初回は加害者に開示しないようにします。

「お前がやったんだろう！」といった刑事の取り調べのようにヒアリングすると、これを原因として加害者が精神疾患になる可能性が生じます。疑

いを抱いていても、偏見や決めつけを持たず、事実確認に徹しましょう。

Q3 ハラスメント申告を受けて調査した結果、加害者はハラスメントを認めています。さほど悪質ではないハラスメントで、本人も反省しています。会社としては、上司から口頭で注意させるだけで良いと考えていますが、それで問題ないでしょうか。

A3 まず、口頭で注意しただけでは、記録が残りません。後に加害者が同様のハラスメントを繰り返した場合、「会社が過去に注意したこと」の証明が難しくなります。書面で注意するなど、記録が残る方法で対応しましょう。

記録を残すという観点から、結論に至るまでの過程を書面として残すことをお勧めします。どういった調査をしたか、調査の結果判明した事実は何か、及びどういった考慮(悪質性・懲戒処分歴等)をしたか、以上を記載します。

また、相談者と加害者の関係が悪化しているのを放置しておく、安全配慮義務の問題が生じます。速やかに配置転換させるか、または仕事の内容を変えて接触の機会を減らすか、検討しましょう。

Q4 セクハラを申告を受けて調査した結果、加害者はセクハラを認めておらず、客観的な証拠も見つかりません。むしろ、同僚からは「意趣返しではないか。」との情報も寄せられています。この状況で、相談者は「一緒に働けないから、加害者を解雇しろ。」と強く求めています。会社として、相談者の意向を尊重しなくてははいけませんか。

A4 相談者の意向を確認することは、後々の紛争を回避するために重要です(Q1をご参照)。他方で、会社は、必ずしも相談者の意向に沿う義務はありません。調査の結果に基づき、客観的な目線で、会社として適切な対応をしてください。

また、相談者と加害者とされた者との関係は悪化していますので、配置転換等を検討しましょう(Q3をご参照)。

その上で、相談者に対して、「どういった理由で」「会社としての対応がどうなるのか」を誠実に説明します。どうしても相談者が働けないのであれば、相談者自身の判断で退職を選択してもらうこともあります。