

# 企業法務こぼれ話



## 第62話～ハラスメント事案が発生した場合の社内対応～

### I ハラスメント事案に対する会社の対応

近年、社内で起こる労務事案として、残業代の未払請求や従業員の不正事案の他に、ハラスメント事案の相談を受けることが多くなりました。ハラスメントと言っても、パワハラ、セクハラ、マタハラ、モラハラなどその態様は多種多様であり、都度その対応方法に頭を悩ませている担当者も多いかと思います。

そこで、本稿では、実際に社内でハラスメント事案が発生した場合の具体的な対応方法について解説します。

### II 会社の職場環境配慮義務について

まず、会社は、従業員に対し、労働契約法第5条に基づく職場環境配慮義務を負っています。したがって、職場環境を害するハラスメント行為については就業規則等で禁止するとともに、その発生を予防する必要があり、実際にハラスメント事案が発生した場合には、適切に是正措置を講じる義務があります。

会社の具体的な対応としては、①被害申告を受けた際の初期対応、②申告内容を踏まえての事実関係の調査、③調査結果に基づいた申告者と報告者への対応、という順で行われます。

### III 被害申告を受けた際の初期対応について

ハラスメントに係る相談は、直属の上司への相談や、人事課への相談、役員への相談など様々な方法で行われることがあります。このとき、相談を受けた者が、担当は自分ではないなどとして、不十分な対応を採ると、会社への余計な不信感を招き、後のトラブルとなります。申告を受けた者は、真摯に対応する必要があり、会社内に適切な窓口がある場合には、窓口を紹介するなどの対応を心掛ける必要があります。相談窓口を決めていないと、申告者や申告を受けた者が対応に苦慮し、余計な混乱を招くことがありますので、ハラスメント対応の内部通報窓口を設けるなどして、窓口を一本化することも検討すべき課題となります。

### IV 事実関係の調査

申告内容を踏まえ、関係者からの事情聴取を実施することになりますが、①申告者、②目撃者、上司同僚部下などの周辺関係者、最後に③行為者

の順番で聞き取りを行うのが一般的です。

聴取を担当する者は、窓口部署の担当者が行うことが原則ですが、聴取担当者と行為者との関係性や、事案の性質上、社内担当者による聴取が難しい場合には、外部弁護士などの専門家に聴取を依頼したり、聴取に同席してもらうなどの方法も検討する必要があります。

聴取に際しては、予断を持たずに対応し、行為の日時や場所、行為態様などをできる限り明確にした上で聞き取ることを意識し、曖昧な聴取結果とならないよう留意する必要があります。そして、申告内容に沿った客観的な証拠（防犯カメラ、ボイスレコーダー、メール、通話記録、写真など）と整合している事実、申告者と行為者の供述に争いのない事実など動かしがたい事実を認定した上で、供述の具体性や迫真性、一貫性、虚偽供述の動機可能性など踏まえ、各関係者の供述の信用性を検討し、申告内容の事実を認定することとなります。

調査にあたっては、申告者の保護や、行為者の名誉、通報制度の信用維持という観点から秘密保持を徹底する必要があり、聴取対象者に対しては、聴取内容や聴取自体についても秘密を守るよう注意し、違反した場合には懲戒処分の対象になる旨の説明も必要です。

### V 調査後の対応について

調査結果に基づき、懲戒処分をすべきハラスメント行為であったか、懲戒処分までは相当ではないハラスメント行為であったか、そもそもハラスメント行為に該当しない行為であったかによって、申告者・行為者に対して適切な対応をする必要があります。懲戒処分不相当と判断した場合であっても、行為者に対し注意指導を行う必要性を検討したり、行為者の配置転換や業務内容の調整を検討するなど申告者（被害者）への配慮も必要であり、良好な職場環境に配慮する義務があります。

### VI まとめ

以上、ハラスメント事案に対する一般的な対応方法を解説しましたが、冒頭述べたとおり、ハラスメント行為の内容は多種多様であり、対応に困った場合には、弁護士などの専門家から適宜助言を受けられるよう体制を整えておくことをお勧めします。

#### 〈著者プロフィール〉

海老原 輝（えびはら ひかる） 宇都宮中央法律事務所 弁護士・弁理士

栃木県出身。宇都宮高校、慶應義塾大学法学部政治学科卒業。平成23年弁護士登録。同年宇都宮中央法律事務所入所。企業法務、知的財産法務等のほか、交通事故等の保険法務、親族・相続問題を含む一般民事など、幅広く業務を取り扱う。平成29年には、近年、増加傾向にある商標や特許などの知的財産法務に対応するため、弁理士登録。

