

M&P Legal Note 2017 No. 1-1

# 近時のセクハラ・パワハラ問題について(後編)

2017年1月10日  
松田綜合法律事務所  
弁護士 兼定 尚幸

## 第1 はじめに

今回は、第1回(前編)及び第2回(中編)の内容を踏まえて、セクハラ・パワハラ問題に関する企業としての対応策を解説します。

## 第2 セクハラ問題に関する対応について

### 1 男女雇用機会均等法で求められている対応

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(以下「男女雇用機会均等法」といいます。)第11条では、事業者が、セクハラ問題に関する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その他雇用管理上必要な措置を講じるよう定められています。ここで言う「雇用管理上必要な措置」とは、厚生労働大臣の指針により以下の10項目が定められています。

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
  - (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
  - (2) セクシュアルハラスメントの行為者について

は、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- ② 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置
- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはなら

ない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

上記必要な措置の内容につき補足しますと、企業は、就業規則、従業員心得、行動マニュアル等において、セクハラはあってはならないこと、及び、性的役割分担意識に基づく言動がセクハラの発生原因や背景となり得ることを明記する必要があります。また、企業は、就業規則等において、セクハラ行為者に対する懲戒規定を明記する必要があります。懲戒規定については、労働基準法上の「就業規則」で定める必要があるため、企業は、懲戒規定を就業規則上で追加したり、懲戒に関する規程を新たに制定する場合には、従業員代表の意見を聞き、従業員に周知し、労働基準監督署に届け出る必要があります。さらに、企業は、セクハラ相談対応の窓口を予め設ける必要がありますが、その方法としては、(ア)相談に対応する担当者を予め定めること、(イ)相談に対応するための制度を設けること、又は(ウ)外部の機関に相談への対応を委託することのいずれかを取る必要があります。かつ、そのことを従業員に周知する必要があります。

企業が上記「雇用管理上必要な措置」を講じていなかった場合には、厚生労働大臣から勧告を受ける可能性があります(男女雇用機会均等法第29条)、さらに、企業が当該勧告に従わなかった場合には、厚生労働大臣によってその旨を公表される可能性があります。したがって、企業としては、上記必要な措置を取ることが必須となります。

## 2 研修及び電子メール、SNSに関する注意喚起

第1回(前編)及び第2回(中編)でお伝えしたとおり、近時、セクハラに対する裁判所の判断は厳しいものになっています。

ですので、筆者としては、是非、従業員に対するセクハラに関する社内研修を実施し、セクハラと判断される事例が増えていることやセクハラ行

為を行った場合のリスクについて、従業員に十分周知・説明することを強くお勧めします。

また、筆者としては、上記研修において、電子メール、SNS(FacebookやLINE等)の利用に関する注意喚起を行うことも強くお勧めします。電子メールやSNSでは、気軽にかつ頻繁にやり取りがなされることも多く、その中で、つい冗談でセクハラめいた発言を送ってしまうという事例が頻繁に見受けられます。第1回(前編)及び第2回(中編)でも解説したとおり、裁判所は、まず、発言の文言自体を客観的に評価してセクハラ該当性を判断します。したがって、送り手が仮に冗談のつもりであったとしても、セクハラと客観的に評価されるような文言が文章に含まれていた場合、民法上の不法行為(民法第709条)に該当する可能性が高くなります。しかも、SNSは手軽に送信できるため、送り手が、セクハラと客観的に評価されるような文章を多数送信してしまう事例も頻繁に見受けられます。したがって、企業は、従業員向けの研修を開き、上記の点について従業員に十分に注意喚起をすべきと考えております。

## 3 セクハラと疑われる事案への対応

企業は、被害者等からセクハラの実事を申告された場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認する必要があります(上記1の「雇用管理上必要な措置」③(5))。

事実確認の方法としては、まずは、被害者及び加害者の上司又は人事担当者が、被害者及び加害者の双方から事実関係を聴き取ります。聴き取りの際には、双方の証言の信用性検証のために、録音をしておくことをお勧めします。録音について被害者又は加害者の承諾を得ることは必須ではなく、隠し録音の形で構いません。

また、聴き取りの際に、被害者又は加害者の言い分に関係する手紙、電子メール、Facebookの書き込み、LINEのやり取り又は録音が存在することが判明した場合には、速やかにこれらの資料の提出を求め、被害者及び加害者の証言と当該資料と

の齟齬について検証します。場合によっては、携帯電話の履歴（被害者、加害者のどちらがどれほどの長さ電話をしてきたかが分かります。）の提出も求めます。

さらに、被害者及び加害者から聴き取りを行い、関係者がセクハラ現場を目撃していると判断した場合には、当該関係者からも聴き取りを行います。関係者からの聴き取りについても録音しておくことをお勧めします。また、聴き取りが終了した後に、上司又は人事担当者が聴き取り報告書を作成し、当該報告書の内容が聴取した内容と違いがないかを上記関係者に確認させて「この内容に間違いがない」旨サインさせることをお勧めします。

上記作業を終えた後、被害者又は加害者の言い分が客観的証拠や目撃者の証言と異なっている場合には、その理由を再度聴き取りを行い、言い分の信用性を再度検証する必要があります。その上で、被害者又は加害者の最終の言い分を、関係者と同じ要領で聴き取り報告書の形にして発言者にサインさせます。

以上の作業を終了した後に、企業における然るべき判断権者が、上記証拠を元に、加害者の行為がセクハラに該当するか否かを判断します。この判断に当たっては、複数の者が意見を述べて合議することをお勧めします。企業としては、セクハラに該当するか否かについて、（ア）加害者を懲戒処分することが相当な行為か否か、（イ）被害者と加害者を業務上引き離す（配置転換を行う）必要があるかどうか、という点から判断することになるかと思えます。このうち、（ア）については、原則として、裁判において民法上不法行為と評価されるかどうか、という点から考えるという点で良いと思えます。（イ）については、加害者の行為が民法上必ずしも不法行為に該当しないとしても、被害者と加害者の関係性から同じ業務を担当したり近くで作業をすることが困難である場合には、配置転換を検討する必要があります。

## 4 セクハラと判断した後の対応

まず、企業としては、加害者に対して、然るべき懲戒処分を行います。その際には、企業が、加害者に対して、証拠によって認定した事実を伝え、今後同じセクハラ行為を繰り返さないよう指導する必要があります。

次に、企業としては、加害者又は被害者の配置転換を検討する必要があります。原則論としては、帰責性のある側（加害者）を配置転換すべきと思いますが、業務上の都合上、加害者を異動させることが困難な場合には、被害者の意見を聞いた上で、被害者の意思に反しない範囲で被害者を配置転換することもやむを得ないと思えます。

さらに、一旦セクハラ行為が発生してしまった以上、今後の再発防止のために研修を実施することをお勧めします。被害者への配慮も必要なので、実際に発生したケースに特化して研修を行うことは適切ではないと思えますが、セクハラ全般について注意喚起を行うことは有益かつ必要と思料致します。

## 第3 パワハラ問題に関する対応について

### 1 人事権の行使に関する対応

第1回（前編）及び第2回（中編）でも解説したとおり、近時、パワハラの問題は、企業又は上司による人事権の行使（人事評価、降格、降職、配置転換等）がパワハラに該当するという形で争われることが頻繁にあります。

そこで、企業としては、①人事評価の査定項目を具体化かつ見える化し、さらに複数の目で評価することで、できる限り客観性を持たせること、②配置転換の際にも、配置転換の業務上の必要性及び人選の妥当性について常に検証し、従業員から不服を申し立てられた場合にも配置転換の妥当性を具体的に説明できるようにしておくことが必要です。

また、部下を評価する上司は、常日頃から、部下の良い点は褒め、悪い点は具体的にその理由を部下に伝えて部下に改善を求めることが必要です。上司がこのような対応を取ることで、部下が、「自分は上司に嫌われていて、個人的に不当な評価をされている」などと思込む可能性が低くなると考えられます。上司としては、部下も1人の人間であり、個人としては対等かつ尊重すべき対象という意識を常に持つことも重要です。

なお、配置転換については、筆者が以前執筆した Legal Note 2015 No. 3-1「近時の裁判例の動向も踏まえた従業員の配置転換に関する実務上の留意点」で詳しく解説しておりますので、そちらもご参照下さい。

## 2 業務上の指導に関する対応

この点については、企業が、部下を持つ管理職の従業員を対象に、パワハラ防止の研修を行うことが有益です。

研修の際には、以下のポイント等を具体例を交えながら解説する必要があります。

- ・部下に手を挙げることはどんな理由があっても控える。
- ・「バカ」「あほ」など人格否定につながる評価的な発言はしない。
- ・「死ね」「殺すぞ」など危害を加えることを連想させる発言もしない。
- ・「給料泥棒」「会社を食い物にしている」「お前なんか会社にとっていてもいなくても分からない空気みたいなもんだ」などの不必要な例えや比喩は使わない。
- ・「会社を辞めちまえ」「この部署から出ていけ」などの今の部署から出ていくことを命じる（あるいは示唆する）発言はしない。
- ・「てめえ」「何やってんだ」など汚い言葉と言われかねない言葉はできる限り使わない。
- ・何度も同じミスをする部下に対しては、「なぜそのようなミスが何度も起きるのか。」を思索し、具体的な改善策を提示できるよう常に考える。

・部下がミスをして、「自分の指示自体が果たして適切だったか。」「部下とのコミュニケーションや情報共有が十分できていたか。」「部下の能力と適性に合った業務を担当させていたか。」という点を冷静に振り返る。

・普段から、できる限り、部下とコミュニケーションを取り、部下の言い分、主張が自分の意見と違って、部下の言い分、主張にも理があるかどうか冷静に考える。

・部下に指導した内容については、日報等にメモし、その際には、具体的にどのような業務指導を行ったかを明記しておく。

研修の結果、上司が上記の点を意識的に気をつけるようになれば、部下が上司からパワハラを受けていると考える余地は少なくなると考えられます。上記1でも述べましたが、上司が、部下も1人の人間であり、個人としては対等かつ尊重すべき対象という意識を常に持つことは非常に重要と考えております。

## 3 パワハラと疑われる事案への対応及びパワハラと判断した後の対応

基本的には、セクハラの点で解説した第2の3及び4と同様です。

もっとも、パワハラの場合には、従業員の日頃の仕事ぶりや上司の日頃の指導内容等も総合考慮して不法行為該当性を判断する場合も多いため、セクハラの場合に比べて、企業がより一層判断に迷う場合が多いと考えられます。そこで、企業としても、従業員が業務上作成した成果物や上司の指導内容等をできる限り収集し、できる限り正確な判断ができるよう努めるべきです。なお、第2回（中編）でも解説したとおり、一般論としては、暴言の類は別論、企業又は上司の人事権行使自体がパワハラに該当する事例は多くはないと考えられます。

また、一般論としては、パワハラ該当性が問題になるケースはセクハラ該当性が問題になるケースに比べると配置転換の必要性は低いと考えられ

ます。ただし、上司が部下に暴言を吐くなどして、上司による部下の虐めが明らかなケースでは、配置転換の必要性は高いと考えられます。

上司が部下を指導することは企業にとって重要かつ必要なことであり、部下によるパワハラクレームを恐れて必要な業務指導をしないということは本末転倒です。そこで、筆者としては、企業が適切な人事権の行使の判断基準を有しており、かつ、管理職の従業員に適切な研修を受けさせていけば、上司が部下を日々指導することは特段問題ないと考えております。勿論、それでも、個別のケースでパワハラに該当するケースが発生する可能性があることは否定できませんので、被害者の申告については企業も十分な調査を行い、その結果パワハラの実態を確認した場合、然るべき措置を取る必要があります。

#### 第4 最後に

以上、全3回に渡って近時のセクハラ・パワハラ問題を解説してきましたが、筆者としても、依頼者たる企業様からセクハラ・パワハラ事件の相談を受けて、対応に悩むケースが少なくありません。

その原因としては、①セクハラ・パワハラ概念が抽象的かつ曖昧なこと、②セクハラ・パワハ

ラの問題は被害者と加害者が社内存在するため、企業の調査結果及び対応について双方から不服が申し立てられる可能性があること（企業が板挟みになること）、③被害者と加害者の関係性が様々であり、1つ1つの事案について背景事情を十分調査する必要があること、が考えられます。筆者も、これらの点を意識して依頼者にアドバイスをするように努めています。

今後も、セクハラ・パワハラ問題は益々増えていくことが予想されますので、企業としても、十分な対応が必要と思料致します。

この記事に関するお問い合わせ、ご照会は以下の連絡先までご連絡ください。

弁護士 兼定 尚幸

kenjo@jmatsuda-law.com

松田綜合法律事務所

〒100-0004

東京都千代田区大手町二丁目6番1号

朝日生命大手町ビル7階

電話：03-3272-0101 FAX：03-3272-0102

この記事に記載されている情報は、依頼者及び関係当事者のための一般的な情報として作成されたものであり、教養及び参考情報の提供のみを目的とします。いかなる場合も当該情報について法律アドバイスとして依拠し又はそのように解釈されないよう、また、個別な事実関係に基づく具体的な法律アドバイスなしに行為されないようご留意下さい。