

内容見本
(B5判縮小)

第2章 相談者からの相談を受けたときの落とし穴 71

[18] ハラスメント被害申告者が、被害状況を社内外へ情報発信することを止めることはできない！？

ハラスメント被害申告者が、会社によるハラスメント調査を進めている間に、被害状況について社内外で言っていて回る。その場合、会社はどのように対処すべきか。

POINT 被害申告者は、職場での自らの立場を守るとか、再発を防ぎたいという目的で、自ら事実であると信じている内容を周囲に話している。

誤認例 被害申告者が自分の立場を守るためとか、再発防止のためにした行為であれば、会社として制止することはできない。

本当は 被害申告者が自分の立場を守るためにした表現行為が事実に基づくものであっても、名誉棄損に該当するおそれがある上に、職場秩序の維持の観点から好ましくないため、これをやめよう、会社として注意指導や業務指示をすべきである。

解説

1 ハラスメント被害申告者が被害状況を社内外で言ってしまうことの危険性
ハラスメント被害申告者から、「被害状況を社内外に伝えたいが、かまわないか」と質問を受けることがあります。被害申告者には、その目的は何かと尋ねると、自らの立場が当該ハラスメントにより不利益になることを防ぐことや、自らやもつ弱い立場の者が再度同じような被害にあうことを防ぐことにある、と説明される場合もあります。被害申告者が、会社によるハラスメント調査がなかなか進まないという不満を持っている場合や、調査完了後の被害者に対する配慮のための措置、再発防止措置が十分でないと考えられる場合に、被害申告者が自らの行動により、これらを実現しようとしていることでしょう。

しかし、ハラスメント被害申告者が、被害状況を社内外で言ってしまう行動については、仮にハラスメント被害が事実であったとしても、名誉棄損に該当して不法行為が成立するおそれがあります。

第8章 その他ハラスメントをめぐる問題へ対応するときの落とし穴 179

[47] 物理的に対応が不可能であれば、トランスジェンダーの従業員のために、トイレや更衣室の配慮はなくてもよい！？

トランスジェンダーの従業員から、トイレや更衣室に関しての配慮を求められた。その要望に応えたいが、当社のオフィスはテナントビルにあり、オーナーの了解なしに自由に改装することはできず、物理的に対応することが不可能である。その場合どうしたらよいか。

POINT 国・人事院（経産省職員）事件第一審判決では、トランスジェンダーの男性社員に女性トイレの利用を制限したことにつき、社会的情勢の変化も踏まえて、違法と判断されたが、同控訴審判決では、その点の判断が覆った。さらに、最高裁判決では、同控訴審判決が覆り、トイレの使用の制限が違法と判断された。会社の対応としては、最高裁判決の補足意見が参考となる。

誤認例 トランスジェンダーの従業員からトイレや更衣室の利用に関する配慮を求められても、物理的に対応が不可能であれば、対応することは不可能である。

本当は トランスジェンダーの従業員からトイレや更衣室の利用に関する配慮を求められた場合は、たとえ物理的に対応が不可能であっても、当該従業員の意見を聴取し、実現可能な対応を模索すべきである。

実務家・企業担当者が陥りやすい ハラスメント対応の落とし穴

第3章 当事者への事情聴取するときの落とし穴 91

4 会社による録音は必須か
ヒアリングの対象となった従業員が、「会社が録音するのに、自分が録音できないのは不公平だ」という意見が述べられることもあります。

そこで、そもそも、ハラスメント調査のヒアリングを、実施者である会社側で録音することが必須かを検討しておきます。

確かに、録音は、詳細な記録を残すためには、最良の手段です。ハラスメントの事後対応として、関係者の懲戒処分をする場合には、会社としては、確かな証拠として録音をしてきたい要請は強いものです。

しかし、会社がヒアリングを録音することで、かえって、ヒアリング対象者の口が重くなってしまいうこともあります。例えば、ハラスメントの被害申告者が、性被害等の身体的被害を受けているセクハラの場合は、ハラスメント行為者からの報復を恐れている場合には、ヒアリング対象者が過度に萎縮しており、録音することにより、より一層、話しくなくなりかねません。

また、ハラスメント行為者のヒアリングにおいても、録音されるとわかった場合、懲戒処分を受けることを警戒するあまり、口が重くなるということも考えられます。このように、ヒアリング関係者から率直な供述を得られず、会社として適切なハラスメント再発防止策を採ることができないようでは、かえって困ったことになり得ます。

このようなケースではあえて、会社も録音を行わずに、かわりに、詳細なメモをとり、事後に、ヒアリング対象者にも確認をとって議事録化するという方法もあります。(山浦美紀)

別の視点から ヒアリング対象者による録音を許す代わりに

ヒアリング対象者が、その私用端末に、ヒアリングの録音データを保存することによる漏洩リスクは、どこまでいっても払拭できません。そこで、ヒアリング対象者に、録音に代わる方法を提案することも検討するといえます。具体的には、次のような方法が考えられます。

一つ目は、会社端末で録音したデータを文字起こしたものを、ヒアリング対象者にも閲覧可能とする方法です。これにより、生々しい録音データそのものが部外者に流出するという危険は避けられます。

二つ目は、ヒアリング対象者に弁護士が代理人として受任している場合には、当該弁護士

180 第8章 その他ハラスメントをめぐる問題へ対応するときの落とし穴

そして、「自らの性別をいかに認識するか」すなわち、「性別自認」に関する分類が「T」の部分です。「T」は、「トランスジェンダー」すなわち、割り当てられた性別に違和感のある状態を意味します。

本設例の社員は、いわゆる「T」=「トランスジェンダー」の状態にある方となります。

このほか、性的少数者の概念に関する用語として、LGBTQ（「Q」は、性的指向や性別自認が定まっていない人を指す）、SQI（性的指向sexual orientationと性別自認sexual identity）などという言葉があります。

2 性別変更の段階
「性別一性障害者の性別の性別の性別に関する法律」3条1項では、家庭裁判所で「性別の性別の変更」の事件を受けるために、次の要件が挙げられています。

- ア 18歳以上であること
- イ 現に婚姻をしていないこと
- ウ 現に未成年の子がないこと
- エ 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること
- オ その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること

なお、令和5年10月25日、生殖機能をなくす手術を性別変更の要件とする当該法律の規定が憲法違反であると争われている案件において、最高裁判所は、当該法律のオの要件について、身体の機能を欠く自由の制約として過剰であるとして、憲法13条に違反する旨の決定をしました。今後、当該法律の性別変更の要件については、法改正等がなされることが見込まれます。

3 トイレや更衣室使用に関する対応方法

落とし穴から適切な対応方法を知る！

実務家・企業担当者が陥りやすい
ハラスメント対応の落とし穴

共著 山浦 美紀 (弁護士)
大浦 綾子 (弁護士)

- ▶ 誤解・誤認が生じやすい事例を示し、的確な判断を行うための法的論点や実務上の留意点を解説しています。
- ▶ 複数の対応方針が考えられる事案では、**別の視点から**として検討の手がかりを紹介しています。
- ▶ 多種多様なハラスメント問題の相談を受けている弁護士が豊富な知見をもとに解説しています。

購読者特典

新日本法規WEBサイトより
本書の内容をAI音声で
お聴きいただけます。
※予告なく変更・終了することがあります。



詳細はコチラ！

0120-089-339 (通話料無料)
受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで発売!!
〈電子版〉 定価 3,300円 (本体 3,000円)
【パソコン】 【スマートフォン】 【タブレット】 で閲覧いただけます。
※「新日本法規アプリ」での閲覧は、iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playよりアプリ(無料)をインストールし、電子書籍をダウンロードしてご利用ください。ブラウザでの閲覧は、ストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

併せてご利用ください

フローチャート、アドバイス、ケーススタディ、参考書式を交えて解説!
実務家・企業担当者のための
ハラスメント対応マニュアル

共著 山浦 美紀 (弁護士)・大浦 綾子 (弁護士)

序章 ハラスメントに関する基本的理解 B5判・総頁 260頁
第1章 企業からの相談・委任 定価 3,630円 (本体 3,300円) 送料 460円
第2章 ハラスメントへの企業の対応 ISBN978-4-7882-8757-0
第3章 紛争への対応 (電子版) 定価 3,300円 (本体 3,000円)



新日本法規出版株式会社

本社 東京都千代田区千代田1-1-1 電話 03-6445-1111
支社 東京都中央区東区1丁目23番20号 電話 03-6445-1111
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区区市谷砂土原町2丁目6番地

(2023.11)5100309Q

この印刷物は環境にやさしい「環境性大判紙」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版



掲載内容

第1章

ハラスメント対応の体制を整備・変更するときの落とし穴

[1] ハラスメント行為に関する規定は、法律上の定義と一致させなくてもよい?

POINT 会社は、雇用管理上の措置義務の具体化として、ハラスメント関連法上の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・対応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・啓発しなければなりません。

[2] ハラスメント防止規程は就業規則と異なるもの?

POINT 会社は、ハラスメント関連法上の雇用管理上の措置義務の履行として、ハラスメントに関する方針の明確化及びその周知・啓発をすべきであるが、その具体化として、就業規則自体に定める方法の他に、ハラスメント防止規程等の別規程に定める方法がある。

[3] 人的資源が限られた小規模な職場でも、自力でハラスメント対応の体制を整えなければならない?

POINT 企業規模の大小を問わず、全ての事業主がハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務を負う。

[4] ハラスメントには専用の相談窓口を設置しなければならない?

POINT 会社は、雇用管理上の措置義務の具体化として、ハラスメントの相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないが、相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する必要がある。

[5] 相談窓口の担当者は1名のみでも対応できる?

POINT ハラスメント関連法上、会社は、相談窓口の担当者を定め、ハラスメントに該当するかどうか微妙な場合も含めて広く相談に対応できるようにするべきであるが、それと併せて、相談者・行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置も要請されている。

[6] 相談員や調査員と利害が相反する場合は、途中で担当を外せば十分?

POINT 相談者や相手方と、ハラスメント相談員や調査員との利益相反を排除する措置を講ずるべきである。

[7] ハラスメント調査結果への不服申立手続の制度化は必要?

POINT ハラスメント調査は「迅速かつ正確」であることが求められる。

[8] カスタマーハラスメントに該当する相談は、社内向けのハラスメント相談窓口で受け付けなくてよい?

POINT パワハラ指針は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主からのパワーハラスメント等に対しても、相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備をすることが望ましいとしている。

第2章

相談者からの相談を受けたときの落とし穴

[9] 部下からハラスメントの相談を受けた上司は、責任を持って単独で問題を解決すべき?

POINT 上司が相談を受けた場合にも、会社は職場環境配慮義務を負う。

[10] 同じ従業員からハラスメント相談が繰り返されており、内容は同じだが、調査を行わなければならない?

POINT ハラスメント関係指針上、会社にはハラスメントに該当するかどうか微妙な場合にも相談対応をすべき義務がある。

[11] 嫌悪感を抱いているだけの場合はハラスメントとして対処しなくてよい?

POINT ハラスメント関係指針において、各ハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応をするという措置が会社に義務づけられている。

[12] 取引先からのセクハラには効果的な対策が難しい?

POINT 取引先などの外部の事業主や労働者からのセクハラも、措置義務の対象とされている。

[13] 部下がトランスジェンダーであることを人事部に伝達するとアウトディングになる?

POINT パワハラ6類型の1つの「個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)」の該当例として、「労働者の性自認について、了解を得ずに他の労働者に暴露すること」が挙げられている。他方、非該当例として、「労働者の了解を得て、性自認について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと」が挙げられている。

[14] いわゆる「交際型セクハラ」は、職場におけるセクハラではないため、会社が介入すべきではない?

POINT 環境型セクハラとは、職場において行われる性的な言動により労働者の就業環境が害されるものをいう。

[15] ハラスメントの相談があったことを相手方に伝えないまま、再発防止などの対策はできる?

POINT ハラスメント調査を進めるにあたっては、相談者の意向を尊重するべきである。

[16] 従業員の家族等からのハラスメント相談は受け付けなくてよい?

POINT ハラスメント関係指針は、ハラスメント相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備を事業主に義務付けているが、この場合の相談は「労働者からの相談」に限定されている。

[17] 会社に相談のないまま労災申請されたハラスメント事案については、社内調査をする必要はない?

POINT ハラスメント社内調査を進めるかについては、ハラスメント被害申告者の意向を尊重する。

[18] ハラスメント被害申告者が、被害状況を社内外へ情報発信することを止めることはできない?

POINT 被害申告者は、職場での自らの立場を守るとか、再発を防ぎたいという目的で、自ら事実であると信じている内容を周囲に話している。

第3章

当事者らへの事情聴取をするときの落とし穴

[19] ヒアリングで弁明の機会を設ければ、懲戒処分では弁明の機会は不要!

POINT 懲戒処分については、会社によっては就業規則や懲戒規程により手続が厳格に定められ、懲戒対象者をすき職会の権限付与が明文化されている場合がある。

[20] ノウハウがなくても、ハラスメント被害申告者のヒアリングは社内の実情に精通している従業員が対応すべき?

POINT 各会社のハラスメント関連規程に反しない範囲で、個別事案に応じた最適な担当者がヒアリングを実施するべきである。中立性、専門性を確保できる社外の弁護士にハラスメント調査を依頼することはメリットがある。

[21] ハラスメント調査中に被害申告者とハラスメント行為者とされる相手方の執務場所を遠ざけられなくてよい?

POINT 会社は、ハラスメントの相談を受けた時点で、早急に良好な職場環境の回復に尽力すべきである。

[22] ヒアリングの実施時間は業務にならない?

POINT ヒアリングを業務時間内に実施することで、対象者が本来の業務から離れることにより業務が滞ってしまう、ヒアリングを実施していることが従業員に知られて、相談者や相手方等のプライバシーの保護に反する事象となる可能性は否めない。

[23] ヒアリングの際に録音させてほしいと求められれば承諾しなくてもよい?

POINT ヒアリング実施の際の会社側の録音は、ヒアリング経過を記録化するために必要である。ヒアリング対象者側の録音を認めるかどうかは、会社側の裁量による。

[24] ヒアリングの際に、第三者の立会いは認めなくてよい?

POINT 会社の就業規則等の規定に、第三者の立会いを認める根拠規定がない場合は、会社の裁量により判断する。

[25] ハラスメント行為者がヒアリングを拒否する場合は、調査ができないので、ハラスメントの認定はできない?

POINT ハラスメント行為者とされている従業員には一定の調査協力義務があることから、それを理由に事情聴取に応じないように命ずることができる。

[26] ハラスメント目撃者の口が重い場合は、ヒアリングを諦めるしかない?

POINT ハラスメントの目撃者には調査に協力する義務がある。また、会社は、目撃者がヒアリング等の事実関係の調査に協力したことを理由として不利益な取扱いを行ってはならない。

[27] ハラスメントの被害申告者を、被害者ではなく、逆にハラスメント行為者であると認定して調査を進めることはできる?

POINT ハラスメント調査は、各会社の整備したハラスメント規程に則った方法で行う。

[28] 関係者が既に退職している場合は、ヒアリングを諦めるしかない?

POINT 一般論として、退職者は、会社に対して調査協力義務を負わないため、任意の協力を求めることになる。

[29] 役員がハラスメントの行為者であるときは社内でも処分することは難しい?

POINT 事業主(個人事業主であればその本人、法人であれば、その役員)によるハラスメント行為についても、会社は措置義務の履行として、相談を受け付け、調査を行い、再発防止策を講ずる必要がある。

第4章

事実認定・ハラスメント該当性判断・懲戒処分をするときの落とし穴

[30] ハラスメントが起こった日時や場所があいまいな場合は、ハラスメントの認定をすることはできない?

POINT 訴訟においては、事実があったと認定されるためには、セクハラを受けたといった抽象的な供述では足りず、具体的なかつ詳細は供述が必要である。

[31] ハラスメントの被害申告者と行為者とされている従業員の証言が対立して真偽不明であるときは、被害申告者を優先してハラスメントを認定する?

POINT 証言が対立していても、証言の信用性を検討した上で、事実認定できる場合もあるが、それも困難であれば真偽不明となる。

[32] 会社の調査の結果、事実誤認をした場合は、会社の不法行為になる?

POINT 会社として十分に調査を尽くし、合理的な事実認定を行っていたかが重要となる。

[33] 懲戒処分に無効の判決が出されたら、一事不再理のルールがあるため懲戒処分をすることはできない?

POINT 懲戒解雇が無効となれば、当該従業員は、職場に戻ってくることになるため、改めて、ハラスメント行為者に対する措置としての必要な懲戒その他の措置を講ずることを検討する。

第5章

関係者へ通知やフィードバックをするときの落とし穴

[34] 会社によるハラスメント行為者への処分に納得していない被害者か

ら、より厳しい処分を求められた場合は、処分を再検討しなければならない?

POINT ハラスメント認定した事案においては、会社は、速やかに被害者に対する配慮のための措置と、ハラスメント行為者に対する措置を適正に行うべきである。

[35] 調査の結果、ハラスメントを認定しなかった場合は、相談者には結果のみをフィードバックすればよい?

POINT ハラスメント調査の結果は、ハラスメントを認定した場合も、そうでない場合も、相談者に通知するべきである。

[36] 請求があればヒアリング記録を開示すべき?

POINT ヒアリングに応じた者のプライバシーの保護と、開示請求者に十分な反論や弁明の機会を与えることとのバランスを考慮して、対応すべきである。

第6章

事後対応をするときの落とし穴

[37] ハラスメント行為者と認定された者に対して、全日在宅勤務を命ずることはできる?

POINT ハラスメント被害者と行為者を引き離す策として、行為者を在宅勤務させる措置は被害者の職場環境改善に資する。

[38] ハラスメント行為者がメンタルヘルス不調と診断されたら、調査や事後対応は行えない?

POINT 会社は、メンタルヘルス不調に対しては、医師の意見に従って安全配慮義務を履行する必要がある。

[39] 事後対応としての研修を実施する場合、研修の対象者はハラスメント行為者のみでよい?

POINT ハラスメント行為者が再発しないようにするためには、ハラスメント防止研修を実施して、改めて周知・啓発することが重要である。

[40] 社内で発生したハラスメント事案を題材に研修を実施する上で、当事者への配慮は不要?

POINT 社内で起こったハラスメント事例を従業員に周知することで、従業員は、ハラスメントが身近な問題であることを実感でき、より主体的にハラスメント防止に取り組む意識を持つようになる。

[41] 派遣労働者が関係するハラスメント事案の対応は、派遣会社に任せればよい?

POINT 派遣先、派遣元(派遣会社)ともに、措置義務を負うのが原則である。

第7章

弁護士へ依頼をするときの落とし穴

[42] ハラスメント調査を依頼した顧問弁護士に、ハラスメント紛争の代理人を依頼できる?

POINT ハラスメント事案において、どの手続をどの弁護士に依頼するかは、細心の注意を要する。

[43] コンプライアンス研修の講師を務めた弁護士に、受講者が関係する紛争の代理人を依頼できる?

POINT 研修は会社からの依頼により行うものであり、弁護士職務基本規定27条2号の「相手方の協議を受けた」場合に該当しない。研修の機会に顔を合わせていることのみをもって利益相反に該当することはない。

第8章

その他ハラスメントをめぐる問題へ対応するときの落とし穴

[44] ハラスメントの社内研修は、全従業員に共通の内容で行うべき?

POINT 会社は、雇用管理上の措置義務の具体化として、ハラスメントの内容及びハラスメントを行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・啓発することが求められている。

[45] ハラスメントの加害者が告訴されても、会社が対応することはない?

POINT 加害者が告訴された場合、会社は刑事手続の当事者ではないものの、警察での事情聴取のために従業員が呼び出されたら、警察から会社の物品や電子データの任意提出を求められたり、強制捜査(捜索・差押)の対象となったり等の様々な影響を受ける立場にある。

[46] 育児中の従業員の業務を配慮した結果、周辺の従業員間で発生した不満は我慢して我慢してよい?

POINT 妊娠、出産等や、育児休業に関する否定的な言動を引き起こす要因の一つには、周囲の労働者の業務負担が増大することが挙げられる。

[47] 物理的に対応が不可能であれば、トランスジェンダーの従業員のために、トイレや更衣室の配慮はしなくてよい?

POINT 国・人事院(経産省職員)事件第一審判決では、トランスジェンダーの男性社員に女性トイレの利用を制限したことにつき、社会的情勢の変化も踏まえて、違法と判断されたが、同控訴審判決では、その点の判断が覆った。さらに、最高裁判決では、同控訴審判決が覆り、トイレの使用の制限が違法と判断された。会社の対応としては、最高裁判決の補足意見が参考となる。

[48] ハラスメント関連法上の措置義務を履行していたら、会社は民事責任を負わない?

POINT ハラスメント事案発生時は、被害者から会社に対する民事責任追及に備え、ハラスメント関連法上の雇用管理上の措置義務を履行しておくことが重要である。

索引

- 事項索引
- AI音声読み上げ特典について
- 内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。