



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 社内でセクハラ、パワハラ問題が生じたときの留意点
- 裁判例からみるパワーハラスメント
- セミナー紹介
- 編集後記

社内でセクハラ、パワハラ問題が生じたときの留意点

昨今、セクシャル・ハラスメント(セクハラ)、パワー・ハラスメント(パワハラ)の問題が世間を賑わしています。

そこで、今回は、社内で、セクハラ・パワハラ問題が生じたときに、経営者としていかに対処すべきかという点について解説いたします。

基本的には、セクハラもパワハラも会社側が対処すべき内容は共通しているので、ここではセクシャル・ハラスメントが社内で起きた場合を前提にさせていただきます。

(1) 被害の申告があった場合の対応

セクシャル・ハラスメントの被害を受けたという申告がハラスメント相談窓口や人事部等によせられたと仮定します。

この際の対応については、厚労省のセクハラ防止指針で定められている「職場におけるセクシャル・ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」によります。

(セクハラ防止指針は、正確には「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についての指針」といいます。)

このセクハラ防止指針によると、セクハラ被害の被害申告がなされた場合には、申告内容について迅速かつ正確に事実の調査を行う必要があります。

セクハラ被害の被害者が女性の場合には、女性担当者を同席させる等の配慮を行うことが望ましいとされています。

なお、事案の性質上、被害調査は難しいものがあります。というのも、多くの場合、加害者の言い分と被害者の言い分が異なるためです。

そのような場合にも、安易に、「事実は確認できなかった。」と結論付けるのではなく、それぞれの説明の具体性、一貫性等を吟味し、その信用性について経営者として判断を行うことが求められています。(4)のように紛争化に備えて、調査や判断の過程については、必ず、議事録等で記録化しておきましょう。)

また、事実の認識について被害者側、加害者側の乖離が大きい場合には、弁護士を調査担当者として関係者へのヒアリングを行うということも有益とされています。

さらに、二次被害を防止するという視点も重要です。ヒアリングを行う範囲については慎重に決定し、情報の拡散を防ぎましょう。

同時に、被害者と加害者を引き離しを試みましょう。

弁護士法人 デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階

北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは竹下までお気軽にどうぞ。



確かに、被害申告があったにすぎない段階で、加害行為の有無の判断はできませんが、少なくとも申告者と加害者とされている者との間でトラブルが生じていることは確実です。

そこで、当面の措置として、①座席を移動させる、②一方を自宅勤務にする等の措置が行えないかを検討しましょう。

このような初動を怠ると、被害事実があった場合には、被害者から使用者の安全配慮義務違反を問われ、損害賠償請求がなされることがあります。

調査にはどうしても時間がかかるため、両者の引き離しを試みるという初動は非常に大切であると覚えておいてください。

(2)被害が認められた場合の対応

調査の結果、セクハラに該当する行為があった場合には、経営者としては、セクハラ行為を止めさせ職場環境を改善することが必要になります。

加害者に対しては、懲戒処分を含めた処分を実施します。

また、職場においてセクハラに関する研修会を設けるなど社員の啓発に努め、再発防止を図りましょう。

(1)の初動で記載した被害者と加害者の引き離しが実施できていない場合には、被害者の意向を汲みつつ実施を検討する必要があります。この点で、しばしばみられるのが、加害者ではなく被害者を別部署に配転することです。しかし、セクハラ被害の申告をきっかけとした不当な配転と認定されてしまうと雇用機会均等法違反ともなりえます。被害者の希望であれば別ですが、そうでない場合には、理由を説明したうえで、同意書を得ておく等で争いを未然に防ぎましょう。

(3)被害が認められなかった場合の対応

調査の結果、セクハラに該当する行為が認められなかった場合、使用者としては調査の結果、申告された内容によるセクハラの実実は認められなかったことを説明します。

また、申告者は、少なくとも、加害者と指摘した者や職場に対して不満をもっていると思われるため、不満の原因と解決策について真摯に話し合いの機会をもつようにすべきです。

(4)紛争化してしまった場合の対応

セクハラが紛争化してしまった場合、使用者側としては、①事実の有無、②法的評価(不法行為に該当する程度のものか)、③因果関係、④損害額について争うこととなります。

一般的には、突然の訴訟ではなく、事前の被害申告がありますので、(1)及び(2)の初動を誤ることなく実施し、紛争が深化しないように努めましょう。

●裁判例からみるパワー・ハラスメント

経営者の皆様にとっては、具体的にどのような行為(発言)がパワー・ハラスメントと裁判所に認定されたのかについて、関心があることと思います。

そこで、本記事では、裁判例をもとにパワー・ハラスメントについて具体的に解説したいと思います。

パワー・ハラスメントと業務上の指導の線引きは難しい問題ですが、業務の適正な範囲を超えるかどうかで違法か否かが決まると考えて良いでしょう。

パワー・ハラスメントの裁判例を分析すると

- ①暴行・傷害
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③隔離・仲間はずし・無視(人間関係切り離し)
- ④業務上明らかなに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること(過小な要求)
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)に分類できます。

このうち、①暴行等については、いかなる理由があっても、パワー・ハラスメントとなります。また、②精神的な攻撃、③人間関係切り離しも、原則として、業務の適正な範囲を超えて、パワー・ハラスメントとなります。



問題は、④過大な要求、⑤過小な要求、⑥個の侵害についてです。

これらについては、業務の適正な範囲を超えているかの判断は非常に難しいのが実態です。というのも、これらについては、業種や企業文化の影響を受けるという側面もあるためです。

実務上、裁判例で多く争われているのは、②に関連します。上司が部下に対して注意・指導を行うなかでなされた言葉がそもそも業務上の適正な範囲を超えるかどうか争われます。

嫌がらせ目的や単なる人間的な好き嫌いで行われるパワー・ハラスメントは論外です。

しかしながら、多くのケースでは、労働者の側にも帰責事由や改善すべき点があり、行き過ぎた指導の結果パワー・ハラスメントに該当してしまったということも多いようにも思います。

労働者の側に改善すべき点がある場合には、業務上の必要性が高まるため、そもそもパワハラと認定されないことや仮にパワハラに認定されたとしても慰謝料の額は極めて低額になるようです。

例えば、医療法人財団健和会事件(東京地裁平成21年10月15日)では、「Xを責任ある常勤スタッフとして育てるため、単純ミスを繰り返すXに対して、時には厳しい指摘・指導や物言いをしたことが窺われるが、それは生命・健康を預かる職場の管理職が医療現場において当然になすべき業務上の指示の範囲内にとどまるものであり、到底違法ということとはできない。」として、パワー・ハラスメントを否定しています。

最後に、以下では、実際に裁判所がパワー・ハラスメントと認定した言動をあげておきます。引用はいずれも裁判所の事実認定からになりますので、参考になると思います。

【人格の否定・名誉毀損】

「ぶち殺そうかお前」「おまえはやる気がない。馬鹿野郎。給料泥棒。」「いい加減にせえよ。ぼけか。あほちゃうか。」「テメエ、何やってんだ！！バカヤロウ。」「馬鹿だな。使えねえな。」「給料を返してもらわなければならない。」「嘘をつく職員は使えない。」「バカかお前は。三曹失格だ。」「大学出てなんにもならないんだな。」「事務をやっている女の子でもこれだけの仕事の量をこなせるのに、お前はこれだけしか仕事ができないのか。」「マネージャーが務まると思っているのか。マネージャーをいつ降りてもらっても構わない。」「あほじゃねえかな、もう。普通じゃねえわ。あほうじゃ、そら。」「自己愛が強い。」「子宮でものごと考えている。」「不要な人間なのに会社にいられることに感謝していない。」「秘書として能力がない。」「ぶっ殺すぞ、お前！」「殺すぞ。」「アホ。」「どうしていつもあなたはそうなの。なんでできないの。」「人間失格！」「あなたの顔をみるとイライラする。」「馬鹿。馬鹿野郎。帰れ。」「新入社員以下だ。」「おまえは馬鹿。」「はあー？時効の時効の事務で受任じゃないんでしょ？なぜ減額報酬を計上しないの？ボランティア？はあ？理解不能。今後は全件、●●さんにチェックしてもらう様にしてください。」「田舎の病院だと思ってなめとるのか。」「その仕事ぶりでは給料分に相当していない。」「両親に連絡しようか。」「いつまで新人気分」「詐欺と同じ、3万円を泥棒したのと同じ。」「わがまま。」「申し訳ない気持ちがあれば変わっているはず。」「死んでしまえ。」

【解雇を示唆する言動】

「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべき。」「会社にとっても損失。」「うつ病みたいな辛気くさいやつは、うちの会社にはいらん。」「辞めてしまえ。」「辞めていいよ。辞めろ！辞表を出せ！」「会社を辞めた方が皆のためになるんじゃないか。」「お前みたいなやつはもうクビだ。」「出るとこにでようか。民事に訴えようか。」「これ以上続けると、我々も相当な処分をするからな。」「グループを再生したらお前はもう首だから会社に来るな、明日から辞めてしまえ。」「いつでも首にできるんだから。」



●セミナー情報

下記のとおり、弊所にてセミナーを行いますので、ご興味ありましたら奮ってご参加ください。



◇平成31年3月6日(水)

【テーマ】

問題社員対応・マネジメント能力向上セミナー

第1部 使用者側弁護士が明かす！

問題社員等への対応方法

第2部 管理職のための実践型「叱る」スキル

【対象】企業・社労士

【講師】弁護士 宮崎晃

社労士 城敏徳

【場所】当事務所(北九州オフィス)セミナー
ルーム

【時間】14時～17時(開場13時30分)

【参加料】3000円(税込)

※顧問先企業様は無料

◇平成31年3月18日(月)

【テーマ】働き方改革セミナー

第1部 使用者側弁護士が教える！

働き方改革関連法案への対策

【対象】企業・社労士

【講師】弁護士 宮崎晃 社労士 城敏徳

【場所】当事務所(福岡オフィス)

セミナー ルーム

【時間】14時～17時(開場13時30分)

【参加料】3000円(税込)

※顧問先企業様は無料

◇平成31年3月19日(火)

【テーマ】働き方改革セミナー

第1部 使用者側弁護士が教える！

働き方改革関連法案への対策

【対象】企業・社労士

【講師】弁護士 宮崎晃 社労士 城敏徳

【場所】当事務所(北九州オフィス)

セミナー ルーム

【時間】14時～17時(開場13時30分)

【参加料】3000円(税込)

※顧問先企業様は無料

◇平成31年4月15日(月)

【テーマ】

問題社員対応・マネジメント能力向上セミナー

第1部 使用者側弁護士が明かす！

問題社員等への対応方法

第2部 管理職のための実践型「叱る」スキル

【対象】企業・社労士

【講師】弁護士 宮崎晃

社労士 城敏徳

【場所】佐賀市文化交流プラザ交流センター

【時間】14時～17時(開場13時30分)

【参加料】3000円(税込)

※顧問先企業様は無料

セミナーに関して詳細を確認されたい方は、こちらをご確認ください。

[\(https://www.daylightlaw.jp/138/1380182831/\)](https://www.daylightlaw.jp/138/1380182831/)

●編集後記

突然ですが、三大流星群をご存知でしょうか。1月のしぶんぎ座流星群、8月のペルセウス座流星群、12月のふたご座流星群です。

日本では、2019年は、1月のしぶんぎ座流星群は、比較的好条件だったようですが、今後のペルセウス座流星群、ふたご座流星群の観測条件は悪いようです。

しかし、来年の2020年は、ふたご座流星群の観測条件が近年まれにみるほど最高なようです。ふたご座流星群は、1時間あたりの流星数が、40～60個で、多いときには100個に達するとされている流星群です。1時間で60個なら、単純計算で毎分1個であり、その凄さがわかると思います。個人的にもとても楽しみです。

普段忙しくされている皆様も、たまには、ゆっくりと星をみて、のんびりとされても良いのではないのでしょうか。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 竹下龍之介
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp