

どう変わる？ハラスメント対応

— 労働者の人権保障と企業価値の向上に向けて —

近年パワハラの問題は増えてきており、このパワハラの問題は、労使双方にとって重要な問題になってきています。また、本年4月1日からは、大企業だけでなく、中小企業に対しても改正されたパワハラ関連の法令が施行されました。

そこで、本号ではパワハラ問題について、労使双方の視点から検討することとし、当会の労働法制特別委員会、及び、日本労働弁護団のご協力の元に企画をさせていただきました。

LIBRA 編集会議 吉川 拓威

CONTENTS

1 改正法及びパワハラ指針の概要	2頁
2 今後のパワハラ問題 労働者側はこう見る	6頁
3 今後のパワハラ問題 使用者側はこう見る	8頁
4 パワハラに係る内部通報への対応に関する留意点	10頁
5 座談会：パワハラ事案対応の知恵とアイデア	12頁

1 改正法及びパワハラ指針の概要

労働法制特別委員会委員長 軽部 龍太郎 (57期)

ハラスメントの法的位置づけ

2022年現在、「ハラスメント」は聞きなれた言葉となり、セクハラ、パワハラ、マタハラ、モラハラ、アカハラ、カスハラ、アルハラなど、さまざまに用いられている。このうちセクハラとマタハラについては労働法上の位置づけがある。すなわち男女雇用機会均等法11条以下において「職場における性的な言動に起因する問題」及び「職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題」について、それぞれ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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない旨が定められている。

そして「雇用管理上講ずべき措置等」のあり方については、いわゆる「セクハラ指針」（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等についての指針。平成18年10月11日厚生労働省告示第615号）及び「マタハラ指針」（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針。平成28年8月2日厚生労働省告示第312号）が発せられている。

一方、パワーハラスメント（以下、本特集において「パワハラ」という。マタハラ同様に和製英語と目される）は、労働法上明文の位置づけはなかった。2012年1月に厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に

関する円卓会議ワーキング・グループ」が取りまとめた報告書（以下「円卓会議ワーキング・グループ報告書」という）では「職場のパワーハラスメント」を定義し、その行為類型として6つを挙げた。この定義と行為類型がその後の改正法及び指針の原型となる。

労働施策総合推進法における パワハラ的位置づけ

職場における問題の中で、パワハラは存在感を増す一方であった。そこで、パワハラをセクハラ・マタハラと同様の方法で労働法上に位置づけたのが今般の法改正である。

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法。なお旧題名は「雇用対策法」）は本則41条までの法律であるところ、2019年6月改正において30条の2から30条の8までの7条を新設し、これを「第九章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等」と題した（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律。労働施策総合推進法は「等」に含まれる）。

まずは新設条文冒頭の30条の2第1～3項をご覧いただきたい（図1）。1項にパワハラの定義と雇用管

図1 労働施策総合推進法30条の2

- 1 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。（4～6項略）

理上の措置義務、2項に不利益取扱いの禁止、3項に措置義務の内容を指針で定める旨が記されている。この建付けは、男女雇用機会均等法におけるセクハラ・マタハラの規定とほぼ同じである（図2）。

図2 法と指針の対応関係

- 男女雇用機会均等法11条4項
→ セクハラ指針（措置義務の内容等）
- 男女雇用機会均等法11条の3第3項
→ マタハラ指針（措置義務の内容等）
- 労働施策総合推進法30条の2第3項
→ パワハラ指針（措置義務の内容等）

不利益取扱いの禁止や、続く条文にある国、事業主及び労働者の責務については、上記「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」において、セクハラ、マタハラさらには育児休業等に関する言動に起因する問題についても一括して定められた新規の条項である。

パワハラ指針の全体像

以下は指針の構成を示し、重要な点に絞って言及する。必要に応じて指針本文を参照されたい。

いわゆる「パワハラ指針」の題名は「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）である。構成は図3のとおり。

図3 パワハラ指針の構成

- 1 はじめに
- 2 職場におけるパワーハラスメントの内容
- 3 事業主等の責務
- 4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容
- 5 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容
- 6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容
- 7 事業主が他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

パワハラ指針のポイント

① パワハラの定義

指針2(1)は、法30条の2第1項を受けて、指針上のパワハラを以下のように定義する。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

円卓会議ワーキング・グループ報告書の定義と方向性において同じといえるが、その表現はやや変化がある。そして指針2(2)から(5)において「職場」「労働者」「優越的な関係を背景とした」「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」といった語について補足説明を行うスタイルとなっている。たとえば、「優越的な関係を背景とした」言動とは、「職務上の地位が上位の者による言動」に限定されず、「同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの」も含まれるといったことが明らかにされている。

図4 代表的な言動の類型

- イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ニ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ホ 過小な要求（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や仕事を与えないこと）
- ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

② 代表的な言動の類型

次に、指針2(7)において、「職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり」と例示・分類されている点が注目される。類型は図4のとおりであるが、これは円卓会議ワーキング・グループ報告書における分類と同じである。

これらについてそれぞれ「該当すると考えられる例」と「該当しないと考えられる例」が挙げられている。たとえば「精神的な攻撃」に「該当しないと考えられる例」として「遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意すること」が挙げられている。

③ 措置義務の内容

措置義務の内容は指針4に定められている。その構成は図5のとおりである。就業規則への定め、相談窓口の設置など事業主としてまず体制整備しなければならない点もあるほか、事案が発生した場合の適切な対応のあり方についても触れられている。

事業主が体制整備にとりかかるには、厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部(室)発行のパンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」を参照するのも一案である。同パンフレット中には「対応例」が示されており、これらをたたき台として改良することが考えられる。

措置義務違反への対応、紛争解決援助等

措置義務違反に対しては厚生労働大臣による助言、指導又は勧告が可能であり、勧告に従わない場合は公表も可能である（労働施策総合推進法33条）。

このほか、都道府県労働局長の助言、指導又は勧告による紛争解決の援助（30条の5）、都道府県労働局長から個別労働関係紛争解決促進法6条1項所定の紛争調整委員会への調停の委任（30条の6）、男女雇用機会均等法19～26条を準用する形での調停の定め（30条の7）が置かれており、発生した事案の適切な解決を図っている。

図5 措置義務の内容

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ① パワーハラスメントの内容
 - ・パワー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
 - ② パワー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、労働者に周知すること
 - 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。パワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること
- (3) 職場におけるパワー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 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ⑦ 事実関係の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
- (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、労働者に周知すること
 - ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

*パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」（厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室））20頁を基に構成

施行期日

労働施策総合推進法の改正は令和2年6月1日までに順次施行されている。ただし措置義務については経過措置が設けられ、中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務にとどめられ、翌4月1日から対象となったところである。

民事訴訟における意味

労働施策総合推進法による定義やパワハラ指針が発せられたことは、民事訴訟においていかなる意味を持つであろうか。

パワハラの被害者が事業主に対して損害賠償請求を行う場合を想定してみよう。この場合、不法行為責任（民法715条。使用者責任）又は債務不履行責任（民法415条。安全配慮義務違反若しくは職場環境配慮義務違反）を法的根拠とするのが通常である。

しかし、その請求権の存否を判断する過程において、加害者の行為が「パワハラ」に該当するかどうかは直接問題となるわけではない。「裁判所は、パワハラという概念への適合性の有無から演繹的に何らかの法的効果が生ずるものと判断しているわけではなく、あくまで、パワハラと称される加害者の言動が、不法行為ないし債務不履行に当たるか、労災保険給付に係る業務起因性の要件を具備しているかという点につき判断しているにすぎないといえることができるから、パワハラの定義について突き詰めて議論する実益は乏しいというべきであろう」（山川隆一＝渡辺弘編著「最新裁判実務体系第8巻 労働関係訴訟Ⅱ」569頁（青林書院）。なお法改正前の2018年6月刊行）ということである。行為の違法性はパワハラの定義に適合するか否かではなく社会通念によって判断されることになる。

とはいえパワハラが厚労省告示（指針）において定義され、その防止措置が法的義務とされた以上、定義や行為類型に該当する行為は社会通念上違法であるという主張は有力であろう。

また、措置義務そのものについては公法上の義務と考えられ、その義務違反が私法上も違法と評価される必然性はない。しかし安全配慮義務又は職場環境配慮義務の内容として考えることは可能であり、両概念を媒介として、相当因果関係のある損害の賠償を求める主張は有力であろう。このような主張については、先行して法的位置づけを与えられたセクハラ・マタハラの裁判例も参考になると考えられる。

2 今後のパワハラ問題 労働者側はこう見る

日本労働弁護団常任幹事 新村 響子 (58期)

1 法改正の意義

厚生労働省発表の「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、都道府県労働局等に設置された総合労働相談コーナーに寄せられる民事上の個別労働紛争に関する相談の中で、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は9年連続で最多である。

パワハラは、個人対個人の単なる人間関係の問題ではない。企業風土やノルマ・長時間労働などの職場環境を背景とした問題であり、同じ職場で働く労働者の意欲にも影響する問題である。そして、被害者は精神疾患を発症し、長期間にわたって苦しみ、時には自殺という深刻な被害を生むこともある。

このようなパワハラ問題に対する法規制が急務とされる中、労働者側が求めてきた明確なパワハラ行為禁止規定の制定には至らなかったものの、事業主に対してパワハラ防止措置を義務付ける立法がなされたことは、一定の意義があると考えられる。

2 企業は実効的なパワハラ防止対策を

職場におけるパワハラの防止は、事業主が法を遵守し措置義務を履行すること、しかも、実効的な方法で履行することが重要である。

厚生労働省の委託事業「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査」によれば、78.6%の企業がパワハラ相談窓口を設置していると回答しているが、その窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応を行っている企業は、42.1%にすぎない。形式的に相談窓口を設置したとしても、適切な対応ができなければ意味がない。実際、労働者がハラスメント窓口で相談しても対応してくれないことや、窓口担当者の先入観から2次ハラスメン

トとも言える対応を受けてしまうことは少なくない。

また、同調査では、パワハラの内容、パワハラを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発を行っていると回答した企業は83.1%にのぼる。ところが、日本労働組合総連合会の「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2021」では、自身の職場でパワハラの内容・方針の明確化や周知・啓発に関して行われていることは「とくになし」と回答した労働者が40.0%、「わからない」が29.1%となっている。すなわち、事業主はパワハラ防止対策を行っているつもりでも、労働者には伝わっていない・理解されていないというギャップが生じている。

企業の顧問弁護士や、使用者側弁護士は、顧客企業が行うパワハラ防止対策が真に実効的な内容となっているか、助言指導に力を注いでほしい。措置義務を形式的に履行していても、実際にパワハラが起きてしまえば、企業がその被害に対する損害賠償責任を免れることは難しいと思われ（名古屋地判H29.12.5〔判時2371.121〕参照）、実効的な対策によりパワハラを予防することが法的責任追及のリスク軽減にもつながる。

そして、労働者側は、パワハラ防止対策を企業任せにせず、主体的に参画すべきである。パワハラ指針も、事業主がパワハラ防止措置を講じる際には、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要であると指摘している。具体的には、実効的な措置が講じられているかどうかを監視し意見を述べるとともに、労使共同でパワハラを許さない方針を打ち出す、アンケート・研修を実施する、労使双方を構成員とするパワハラ調査委員会を設置するなど、労働者・労働組合が積極的な役割を果たすことが求められる。

3 裁判実務に与える影響

法改正以前から、パワハラは不法行為ないし債務不履行により、行為者および事業主の法的責任を認めるのが裁判実務であった。もっとも、法が整備されたことにより、裁判実務にも一定の影響があるであろう。

まず、労働施策総合推進法およびパワハラ指針において、パワハラの実態と6つの行為類型が示されたことにより、これまで曖昧であったパワハラの実態が整理しやすくなった。特に行為類型において、過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、過小な要求（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や仕事を与えないこと）が明記されたことは、これまで人事権の逸脱・濫用の問題として論じられてきた配転・降格事件について、パワハラ・人格権の侵害という視点を強調しやすくなったのではないかと思う。また、同様に、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）が行為類型の1つとされ、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を本人の了解なく暴露することが一例として挙げられたことにより、アウトティングの違法性を主張しやすくなった。

また、かつて、セクハラについて事業主の雇用管理上の配慮義務が規定された際、裁判所は、指針が適用された日以降、セクハラ防止のための適切な措置を講じることが一層強く要請されると指摘した（広島高

判H16.9.2〔判例881.29〕）。今回も同様に、事業主にパワハラ防止措置が義務付けられたことによって、使用者の法的責任は加重されたと言うべきである。使用者に対してパワハラ被害の損害賠償を請求する際には、以前は、使用者責任（民法715条）構成を取ることが多かったが、単なる報償責任ではなく企業自身の責任として、パワハラ防止措置義務違反そのものを不法行為や債務不履行として主張すべきである。

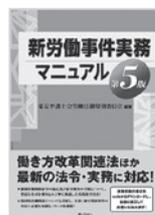
特に、パワハラ指針は、パワハラ相談窓口においては、相談者の心身の状況や受け止め方にも配慮し、パワハラが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うよう求めている。そして、調査過程でも、当事者間で主張の不一致があり事実確認できない場合には第三者から事実関係を聴取することや、被害者に対する配慮措置を速やかに行うことなどを求めている。よって、労働者がパワハラを受けて使用者に相談をしたにもかかわらず、これらの適切な事後対応がなされていない場合には、適切な事後対応義務違反・職場環境配慮義務違反を、パワハラ行為そのものとは別個の不法行為ないし債務不履行として主張し、慰謝料等の損害も別個のものとして請求すべきである。

さらに、措置義務を履行しなかった役員を経営責任（会社法429条）を問うことも検討すべきであろう。

法改正によりパワハラ被害を受ける労働者が減少し、被害に対する適切な救済が進むことを期待したい。

東弁のほん

労働法制特別委員会 出版物のご案内



ぎょうせい



法律情報出版



商事法務



ぎょうせい

東京弁護士会労働法制特別委員会ではこれまで多数の実務書を出版し、改訂を重ねてきました。『新労働事件実務マニュアル』は労使の立場を問わず実務家に広く受け入れられ、2020年に第5版を刊行しております。『入門労働事件』はこれから労働事件に取り組もうという会員の方々に最適の一冊です。『M&Aにおける労働法務DDのポイント』と弁護士研修センター運営委員会編の『働き方改革実現のための企業法務の重要ポイント』は企業法務に携わる方々にもご活用いただいております。

3 今後のパワハラ問題 使用者側はこう見る

労働法制特別委員会副委員長 萩原 怜奈 (62期)

企業における現状

日頃の業務において、以前と比べハラスメントに関する案件数が増加してきており、その多くはパワハラに関するものである。ホットライン制度を設けている各クライアント企業の担当者と話しても、ホットラインの内容は8割方がハラスメント（特にパワハラ）であると聞く。企業からのハラスメントに関する相談が増加してきた背景としては、10年前であれば問題にならなかった言動が今は問題となる等ハラスメントに対する人々の意識の変化や、企業が繰り返しハラスメント防止研修を行い、ホットライン制度を周知している等の企業の努力の成果など、様々な要因が考えられる。

パワハラが生じた場合の企業のリスク

パワハラの加害者は、自身が行っているのはあくまで注意・指導や通常のコミュニケーションの範疇であるなど、パワハラを行っているという認識がないことが多いため、人前でもパワハラに該当するような言動を行っていることが多い。そのような場合、被害者従業員のみではなく、被害者従業員が日々怒鳴られているのを見聞きしている第三者も含めた従業員の業務能力が低下したり、人財流出やブラック企業のレッテルが貼られるなどのレピュテーションリスクにつながる、場合によっては訴訟に発展するなど、企業には様々なリスクが生じ得る。そのため、企業としては、パワハラについて早期に適切な対応をとることが重要となる。

企業の対応方針

企業としては、パワハラによるリスクが生じないよ

うに、まずはパワハラを防止するための対策を講じる必要がある。毎年ハラスメント防止研修を実施したり、ホットライン窓口を周知したりしている企業が増えているのはこのためである。また、予防しているにもかかわらず、パワハラが発生してしまった場合は、①紛争に発展しないように対応する、②仮に紛争に発展したとしても、前述したような企業のリスクを最小限に止めるための対応をとる必要がある。

パワハラに関する相談があった場合の企業の具体的な対応については、本特集「4 パワハラに係る内部通報への対応に関する留意点」に記載があるため、詳細はそちらに譲るが、ホットライン窓口で相談があった場合であれ、人事部などホットライン窓口以外に相談があった場合であれ、企業としての対応は基本的に変わらない。企業としては、まずは事実を確認し、その事実に基づいて必要な対応をする、という姿勢が重要である。そのため、被害者側でも加害者側でもなく、中立公平な第三者の立場で調査を進めることになる。

企業としてパワハラ調査をする場合には、まず、相談された事実の有無を調査し、事実があったと判断された場合に当該事実がパワハラに該当するか否かを評価することになる。この点、被害者が民事訴訟においてパワハラ行為に関し加害者や使用者に損害賠償請求をする場合は、当該パワハラ行為が不法行為に該当するか、つまり違法性があるかが問題となるが、企業におけるパワハラ調査は、損害賠償請求の成否を調査するためではなく、職場環境の改善及び再発防止策の検討に主眼があるため、違法性について判断するのではなく、パワハラ指針に沿って、パワハラは3要件を満たすかを判断し、さらには、会社の服務規律に照らし許されるか、懲戒事由に該当するか、パワハラには該当しないとしても注意・指導

が必要か、などを判断していくことになる。

パワハラ事案において紛争になる場合

パワハラ事案が紛争に発展する場合、企業としては、被害者から請求される場合だけでなく、加害者からも請求される場合があることを念頭に置く必要がある。

まず、被害者からは、パワハラ被害に遭ったことを理由に、安全配慮義務違反（民法415条）や使用者責任（民法715条）に基づき損害賠償請求されるケースのほか、相談を受けた後の企業の事後対応について安全配慮義務違反（民法415条）や不法行為責任（民法709条）に基づき損害賠償請求されるケースが考えられる。企業としては、代位責任である使用者責任が認められるにとどまらず、企業固有の賠償責任が認められた場合は、レピュテーションリスクも大きくなる。セクハラに関する裁判例ではあるが、大阪地裁平成21年10月16日判決（ジュリスト1391号80頁）など、調査不十分や事後対応について使用者に固有の損害賠償責任が認められた裁判例がある。法改正がなされ、パワハラ指針に措置義務としてパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応が定められたことから、パワハラについても企業の事後対応が問われるケースは増えてくると考えられる。

次に、加害者からは、パワハラを理由とした懲戒処分の無効確認等を請求されるケースが考えられる。パワハラに対する人々の意識が変化しており、コンプライアンスの観点から、パワハラに対する処分も厳罰化の傾向にあり、この種の請求は増加してきているように感じる。セクハラに関する裁判例ではあるが、最高裁平成27年2月26日判決（集民249号109頁）もこのパターンである。企業は、紛争に発展させないことを目指すが、紛争を避けることを重視し過ぎて加害者を処分しなかったり、処分を甘くすると、他の従業員に対する誤ったメッセージとなったり、従業員からの信用を失うなど、より大きなリスクとなることも考えておかなければならない。そ

のため、加害者が処分を争ってくるのが想定されようとも、企業の姿勢を示すために、適切な処分をすることが必要となる場合もある。

以上のように、企業としては、パワハラ被害者や加害者である従業員から請求を受けることもあることを想定し、その場合でもリスクを最小限に止めるために、その時々で適切に対応してきたことを説明できるようにしておくことが重要である。パワハラ指針で定められた措置義務を果たしていることは当然求められることになる（相談後の具体的対応の検討にあたっては、「公益通報者保護法に基づく指針（令和3年内閣府告示第118号）の解説」も参考になる）。大企業は、セクハラやマタハラについて既に指針で措置義務が定められ、パワハラも同様に対応していたことから、今回の法改正で新たに対応が必要となることはあまりないが、令和4年4月1日からは中小企業も対象となる。また、大企業であっても、本社以外の事業所やグループ会社においてはハラスメントに対する理解が不十分であったり、窓口も形式的に設置されているだけというケースも散見されるところであり、今後も、引き続きパワハラ指針の措置義務を意識した体制整備は必要である。

労務コンプライアンス

企業の方々に対し、人事・労務問題に関して、「昭和」は労働組合と使用者との対立構造が鮮明な「集団的労使関係の時代」、「平成」は労働者個人が直接企業を相手に解雇無効や未払残業代請求等を行うケースが増加した「個別的労使関係の時代」であったが、「令和」は「労務コンプライアンスの時代」になった、と説明している。企業は、企業としてどうあるべきかが問われ、説明を求められる時代であり、「違法ではない」という説明だけで許されるわけではない。企業としてパワハラを含めた労務リスクを低減させていくためには、世の中の急速な変化に乗り遅れず、バランス感覚をもった対応をしていくことが要求されている。

4 パワハラに係る内部通報への対応に関する留意点

労働法制特別委員会委員 中野 真 (63期)

筆者は、過去に公益通報者保護法を所管する消費者庁において内部通報制度を含む公益通報者保護制度の企画立案に従事したほか、現在は、内部通報対応を含む危機管理関連業務に従事し、職場におけるパワハラに係る内部通報の受付、調査、是正に関する業務も行っている。これらの職務経験に基づき、パワハラに係る内部通報への対応に関する留意点について、概説する。

なお、以下は、筆者の個人的な見解であり、過去及び現在所属する組織の見解ではない。

パワハラを是正する必要性

パワハラは労働者に対する心理的負荷となることにより、労働者の精神疾患を招きやすく、パワハラに起因する精神疾患により、労働者が自殺に至った裁判例、報道例も多数見られる。このような深刻な事態に至らないまでも、パワハラに晒される労働者は、不必要な苦痛を受けながら働くことを余儀なくされるどころ、このような就労環境は労働者の人権を侵害するものといえる。

組織内の円滑な情報共有を阻害するという観点からもパワハラは問題である。労働者が組織内で経営・業務改善に必要な情報やリスク情報を見つけた場合、その情報が組織内で円滑に共有されることが望ましい。しかし、組織内でパワハラが日常的に行われている場合、「報告したら叱責されるのではないか」等の心理状態が労働者に生じ、労働者が必要な情報共有を怠るという事態に繋がりがかねない。こうして、組織内の情報の共有に目詰まりが生じることにより、組織においてリスクの発見や成長を得る機会が失なわれ、企業価値が毀損されるおそれがある。

事業者の内部通報外部窓口に係る業務を行う弁護

士（以下「外部窓口弁護士」）は、パワハラに係る内部通報を受けることもある。パワハラに係る内部通報について、職場内の不満等と位置付けて軽視する意見も見られるが、パワハラは前記のとおり是正の必要性が高いものであり、外部窓口弁護士として通報対応を行う際には、この点を十分に意識する必要がある。

通報者の話の傾聴

パワハラに係る内部通報を行った労働者（以下「通報者」）において、パワハラに該当すると確信して通報をしているものの、外部窓口弁護士の視点から見れば、パワハラと評価できない場合や、事実認定が難しいと考えられる場合がある。このような場合に、直ちに外部窓口弁護士自身の意見を伝えることは、通報者に不満を生じさせ、通報制度の評判を落とすおそれがあることから、適切ではない。自分の意見に沿わない場合でも、自分の意見は伝えずに、通報者の話によく耳を傾け、通報者の主張する事実関係を丁寧に把握する、通報者が本当に困って通報してきているのだという意識で話を聞く等の対応が求められるといえる。

通報者との関係の明確化

外部窓口弁護士は、事業者との契約内容によっては、通報に係るパワハラの存否・態様を調査し、会社に是正を求める立場にあることから、通報者としては、外部窓口弁護士が自分の味方をして会社と対峙してくれると誤解をしやすい。このような誤解を避けるため、外部窓口弁護士は、自分は通報者から委託を受けているわけではなく、中立公正な第三者的な

視点で不正を検知する立場にあることを、通報者に認識させる必要がある。他方で、伝え方によっては、通報者の機嫌を損ね、それが更なる情報提供の阻害要因となるおそれがあるほか、通報制度の評判を落とすおそれもあることから、工夫が必要である。

通報者の意向の確認

外部窓口弁護士は、事業者との契約内容によっては、通報に係るパワハラの有無・態様を調査する必要がある。パワハラの有無・態様を調査する際には、通報者が誰であるかが調査対象者に事実上推知されてしまうおそれがあることから、通報者保護の観点から、調査を実施する前に、その旨を通報者に伝えた上で、調査実施に対する意向を確認することが望ましい。その結果、通報者が調査を望まない場合もあり、この場合の多くは対応を終了することになるであろう。他方で、事案が悪質であり、他の社員に類似の被害が生じるおそれがある場合の取扱いは議論がある。少なくとも、直ちに通報者の意向に従うのではなく、是正が他の社員にとって利益となること、また、加害者による報復から保護することを通報者に伝えること等によって、通報者を説得することがまず必要となる場合が多いといえよう（このことは、通報者の精神状態等の状況に応じて異なるものであり、説得により精神的苦痛を増加させる懸念がある場合等は説得を差し控える場合もある）。パワハラに係る通報が公益通報に当たる場合（ハラスメントが刑法の構成要件に該当し得る場合等）には、調査を行わなければ、体制整備等義務（改正後の公益通報者保護法11条2項）の違反となるおそれもある（同法に基づく指針本文第4.1(3)）。

なお、パワハラ案件の調査の場合、通報者が誰であるかが事実上推知されてしまう場合が多いものの、通報者保護の観点からは、通報が行われたことを契機に調査をしているということについても、原則として、ヒアリング対象者その他の関係者に対して伝えない方が良い。

被通報者の利益への配慮

外部窓口弁護士として調査を行う際には、被通報者の利益にも配慮する必要がある。通報者の主張が事実誤認に基づく場合があるほか、悪質な場合には、事実が存在しないことを知りつつ、被通報者を陥れるために通報をしている場合もある。被通報者の名誉を不必要に毀損することを避けるため、第三者的立場に立つ外部窓口弁護士としては、ある程度の裏付資料（供述も含む）のない段階において、被通報者がパワハラを行ったとの疑いの目が向けられるような形での調査を行うことは差し控えるべきであろう。他方で、ある程度聞きたい内容を明確に伝えた上で聴取した方が、有意な供述が得られる場合もあり、情報を伝える必要性とのバランスにも配慮する必要がある。

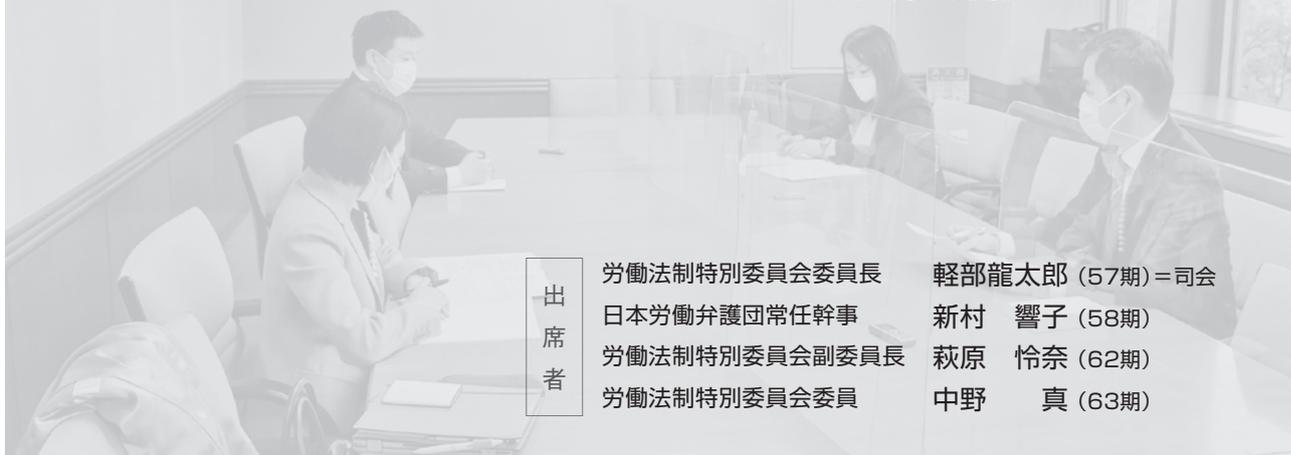
是正措置の提案

調査の結果、パワハラに係る事実を認定できた場合、外部窓口弁護士は、事業者との契約内容によっては、事業者に対して、加害者への懲戒処分その他の適切な措置をとることを提案する。懲戒処分その他の適切な措置を実施するに際しては、それが労働契約法（判例法理を含む）等の法令に照らして問題がないか否かを検討することが必要である。他方で、労働契約法等の法令に違反する事態を懸念するあまり、複数の第三者の信用性のある供述があるにもかかわらず、加害者が否定していることを理由に、事実が認定できないと結論づける例もみられるが、適切な是正措置をとらないことも問題である。パワハラに係る通報が公益通報に当たる場合には、適切な是正措置をとらなければ、体制整備等義務（改正後の公益通報者保護法11条2項）の違反となるおそれもある（同法に基づく指針本文第4.1(3)）。

なお、前記のとおり、パワハラは場合によっては自殺等の深刻な事態を招くおそれもあることから、状況に応じて、調査の初期段階において明確な事実が認定できない場合であっても、会社に対して、暫定的な切り離し措置を行うことを提案すべき場合がある。

5 座談会：パワハラ事案対応の知恵とアイデア

2022年3月4日開催



出席者

労働法制特別委員会委員長

日本労働弁護団常任幹事

労働法制特別委員会副委員長

労働法制特別委員会委員

軽部龍太郎（57期）＝司会

新村 響子（58期）

萩原 怜奈（62期）

中野 真（63期）

1 パワハラはなぜ問題なのか

軽部：根本的な話ですが、なぜパワハラが問題なのかという点からご意見をお聞かせ願います。

中野：パワハラは、強い心理的負荷のある環境下で働くことを労働者に強いるものであり、労働者の人権を侵害するという面があります。これにより労働者が精神疾患に至れば自殺等の深刻な事態に繋がる場合もあります。

また、パワハラは事業者の利益も損なう行為です。パワハラが報道で取り上げられ、レピュテーションが棄損される例もあり、たとえば、「ブラック企業」というレッテルが貼られれば、優秀な人材の獲得や維持等に支障が生じます。また、パワハラが行われることで職場における心理的安全性が損なわれ、有用なアイデアやリスク情報の共有がされにくくなれば、企業の発展も見込めないほか、不祥事に繋がるおそれもあります。このほか、法令違反をしないとノルマを達成できない場合に、労働者が叱責を避けるという動機から不正に及ぶ等、パワハラが行われる環境下では不正が行われやすくなります。

新村：パワハラは個人のコミュニケーションの問題として軽く見られがちです。しかし弁護士に相談に来るケースとなりますと、メンタルを病んでいる、退職に追い込まれた、あるいは自殺してしまったというように重大な被害が生じたケースが多いといえます。

萩原：パワハラ気質の上司がいると、誰かが何かしら

怒鳴られている、特定の人が毎日怒鳴られているといった状態になり、管理職になりたくないという社員が出てきたり、全体的にモチベーションが下がったりしてしまいます。そのため、会社もパワハラ防止研修に力を入れていると感じます。

2 パワハラの通報・発覚と調査・是正

軽部：パワハラについて通報があり、あるいは何らかの形で発覚したときに、どのように調査を行って是正していくべきでしょうか。

中野：パワハラは労働者自身の利益に関係するため、他の類型よりも通報されやすい傾向があります。外部窓口の弁護士としては、まずは通報者の話を傾聴するという姿勢が大切です。違法か否かといった判断は措いて、本当に悩んでいるのだなという意識を持ち、話を聞きます。すぐには結論を出さず持ち帰り、後日、今後の対応方針を伝える方法が一般的かと思います。

パワハラ案件の対応を検討する際には、通報者の意向も重要です。そもそも通報者において何を求めているのかを確認した上で、その求める内容を実現できるのか否かを弁護士として検討します。他方で、通報者を代理するわけではない、通報者の利益のために活動する立場ではないということを通報者にうまく伝える必要もあります。

通報内容と通報者の意向を検討した上で、会社との契約内容に応じて、外部窓口弁護士としての



座談会出席者
(写真左から・敬称略)

萩原 怜奈
中野 真
新村 響子
軽部 龍太郎

対応を検討します。調査まで委託されているのであれば調査を行いますし、調査まで委託されていない場合は、得た情報についての見解を、通報者保護に配慮しつつ会社に伝えた上で、会社に何らかの提案をしていきます。

萩原：社内のホットラインでも、不正などよりもハラスメントに関する相談が多く、7～8割方がハラスメント、特にパワハラが多い状況です。通報者に納得してもらえるような調査結果にならないことも多いので、適正な手続きをきっちり踏んでやっていますという証拠を残すことを意識した助言をしています。

新村：通報者にフィードバックはしますか。

萩原：調査を会社から依頼され、通報者とヒアリングを通じて面識があり、調査結果に通報者が納得しないと考えられるケースなどは、会社から「弁護士がフィードバックしてほしい」と言われることがあります。

新村：結論がどうあれフィードバックは大事ですよ。労働者側でやっている、パワハラには当たりませんでしたという結論だけ伝えられ、どのような証拠でどこまでの事実が認められ、認められなかったのかという説明が一切ないケースがあります。そうすると非常に不満が高まりやすく、会社に対してより攻撃的な行動に出がちになるような気がします。今回、措置義務の中に報告義務までは入ってはいないのですが、ここは企業にはきちんとやってほしいなと思います。

萩原：会社として誰が何を言ったと伝えられない場合もあり、悩ましいところです。説明すればするほど納得がいかないだろうと予測できる場合もあります。どこまで丁寧にフィードバックするのかは悩んでいる会社が多いかと思います。

中野：通報者に対しては、どのような根拠に基づいてこういう結論になったと、納得の行く形で伝えることが望ましいといえます。

他方で、ヒアリング対象者が誰かとか、誰が何を言ったかということを通報者に伝えることにより、ヒアリング対象者との間のトラブルが発生する、ヒアリング対象者のプライバシーを侵害するケースもあります。また、伝える内容によっては個人情報保護法等の法令に違反する、会社の機密情報の漏洩になるといった事態が生じます。通報者の納得感とその他の利益との間の比較衡量を行い、伝える内容を検討する必要があります。

軽部：パワハラ指針には、通報者に対して調査の詳細や結果を、このように報告しなければいけないという定めはないですね。公益通報者保護法ではどのように定められていますか。

中野：パワハラもケースによっては公益通報に当たる場合があります。たとえば暴行、脅迫、侮辱、名誉毀損といった態様の場合です。公益通報に該当する場合には公益通報者保護法の規制がかかります。改正後の公益通報者保護法に基づく指針によると、通報対象事実が明らかになった場合には、その旨を、他者のプライバシーや業務の適正な遂行等に支障がない限り、通報者に通知しなければならないという義務が生じます。その義務の履行の観点から、結果については通知、フィードバックする必要があります。

他方で、結果に至る理由についてまでフィードバックをすることは、指針上は、求められてはいません。そこは法律外のところで、通報者に通知することによるメリット、デメリットを比較衡量して検討するということになるでしょう。

軽部：パワハラの情報という1つの事象についても、



労働法制特別委員会
委員長
軽部 龍太郎 (57期)

労働施策総合推進法とパワハラ指針、そして公益通報者保護法とそれに基づく指針を、両方にらんでおかなければならないわけですね。

パワハラ指針でも「職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」という項目があり、冒頭に「事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認」と書かれています。私が顧問先の会社からパワハラの相談を受けたときは、この事実関係の認定で悩んでいるように見えるときが結構あります。

萩原：セクハラでも同様ですが「言った、言わない」の認定などでは、本人が認めてないと会社では事実認定できない、と単純に決め付けてしまうことがあります。われわれ弁護士は間接事実としてどういうものがあるのか、「前足」「後足」などから、本人が認めていなくても事実認定をすることはあります。そのあたりの法的な考え方は、弁護士として役に立るところだと思います。

軽部：会社としては両にらみになりますよね。パワハラの被害を訴えている方が、パワハラが認定されずおかしいということで、会社とそのパワハラをした本人を相手どって損害賠償請求訴訟を起こすことがあります。逆に加害者とされた従業員が懲戒処分無効確認請求訴訟を起こすこともあります。会社がどのように事実認定するのかというのは大きな分かれ目になりますね。

萩原：最近多いのは、加害者が会社の処分が重すぎるという不満を持ち、内容証明を打ってくる例です。会社としては、どこに出ても大丈夫のようにしっかりと手続きを踏み、丁寧に対応したという事実を積み重ねるしかありません。

新村：労働者側としても、加害者にされたという相談も多いですね。被害者と同じぐらいあります。



日本労働弁護団
常任幹事
新村 響子 (58期)

解雇事件で解雇理由にパワハラが入っていることも増えました。労働者側からすると、本当はパワハラなどしていないのに、労働者を排除する理由に利用されているなど感じることもあります。

3 推進法及びパワハラ指針における雇用管理上講ずべき措置の実践

軽部：労働施策総合推進法とパワハラ指針で、措置義務というものが設けられました。セクハラ指針やマタハラ指針と同様です。この措置義務をどのように果たしていけばよいのでしょうか。

萩原：やはりホットライン・相談窓口の整備に注力する会社が多いところです。グループ企業であれば子会社の窓口だけではなく親会社の窓口を使うとか、そういった形で体制を整えているところが多いと思います。現在はコンプライアンスに対する意識が高まっています。大企業で既にセクハラやマタハラで措置義務が課されているため制度が整備されており、新たに整備する必要がないという会社が多いと見ています。研修についても、以前は何か問題が発生すると外部の弁護士にハラスメント研修を1回頼んで終わりという会社もありましたが、最近は毎年ハラスメント研修をやるという会社が多いところです。

軽部：指針を見ましても、望ましい取り組みの内容ということで、各ハラスメントに「一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい」と書いてあります。

新村：大企業などは形式的に整えることはすでにやっているでしょう。結局のところ、それを実質的に意味がある形で実施できているかという点を、各企業が振り返る必要があるのだと思います。



労働法制特別委員会
副委員長
萩原 怜奈 (62期)



労働法制特別委員会
委員
中野 真 (63期)

指針もよく読み込んでいくと、たとえば相談対応のところには、その相談窓口をただ設置するだけではなくて、その担当者が「適切に対応できるように」しなければならないとあります。実際、労働者側でひどい事案を見ていると、セクハラや被害者心理などにはまったく無理解で、二次被害のようなことを被害者に言ってしまう相談員もいます。あるいは、グレーな事案でも、グレーではあるが認定できないから一切対応しないというような、とても硬直的な対応をするような会社もあります。その実態まできちんと問うていかないとだめなのではないかと考えます。

萩原：たしかに、大企業でも親会社のホットラインを使っている会社などは教育もされていてきちんできています。しかし、グループの事業会社、子会社、中核でない地域にある事業所や工場までカバーするのは容易ではありません。全国各地の工場にもハラスメント相談員のポジションは作ります。研修の資料やマニュアルもあるでしょう。しかしそれがどこまで落とし込まれているのかが問題です。そこはまだ改善の余地はあると思います。

4 訴訟における労使の攻防

軽部：次のテーマは訴訟です。パワハラ訴訟における攻防や進行上問題となる点、迷いがちな点について教えてください。

新村：やはり事実認定に尽きると思います。被害者側で訴える場合も、あるいは降格、解雇事由になる場合も、ハラスメント事案は事実関係から争いになるケースがほとんどではないでしょうか。弁護士が頭を抱えるのは証拠づくりです。もちろん録音があればいいですが、ない場合には何か事後的

に証言録音みたいなものがないか試みたり、カルテなどを証拠にすることも多いです。

事実争いがなかったり、明確な証拠があるケースですと、損害論・因果関係論が大きな攻防になることが多いです。ハラスメント行為と精神疾患発症との因果関係と、仮に因果関係が認められたとしてどこまで認められるかという点です。もう何年も休んでいる人がいたとして、会社がどこまで賠償責任を負うのか。医学的知見も関係してきて深刻な争いになっている事件も多いですね。

中野：録音がない事案で事実認定ができるケースとしてはどのようなものがありますか。

新村：業務日誌などに発言の内容などを詳しく書いていたケース、医師に相当長期間にわたってハラスメント被害について語っており、カルテに残っているケースなどがあります。カルテの記載の始まりよりもだいぶ後に訴訟提起や弁護士への相談があるケースだと、信用性がより高まると考えます。

軽部：他方で長期間のパワハラになると、行為の特定、時期の特定、一つ一つに対しての証拠の付与、証拠・証言が部分的にしか存在しなかったりして大変だということはありませんか。

新村：それはありますね。そのような場合には大きな出来事の2～3個だけはしっかりと特定し、残りは日常的なハラスメントのような位置づけで大きく1つのハラスメントという形に構成します。

軽部：損害論・因果関係論になると、この精神障害がパワハラに起因するものなのかという点は、なかなか大変ですね。労災認定が下りていれば別ですが、だいたい損害額が違ってきますし。

新村：そうですね。

中野：かなり強い態様のパワハラがあったとしても、精神障害との因果関係は認められにくいという印象



ですか。

新村：認められている例は、自分の担当事件でも少なからずあります。しかし、病んでいるからすぐ認められるかというと、そんなに簡単ではありません。不可解に否定されてしまうケースも多く、難しいなと感じます。

軽部：パワハラの影響賠償請求がメインであったときに、訴訟と労働審判の手続選択についてはどのようにお考えですか。

新村：難しい判断ですが、やはり被害が重大であったり、事実関係がかなり長く複雑なパワハラ事件は訴訟を選びます。労働審判のスピーディーな審理にはそぐわず、証人尋問で加害者尋問をやらなければ事実認定が得られないためです。また、労働審判では遮蔽などの被害者配慮も難しいです。逆にパワハラ的主張の比重が軽く、解雇無効（地位確認請求）と共に請求する場合や、明確な客観証拠が存在し、証人尋問を実施せずにある程度の事実と損害が立証できて、かつ本人が早期の金銭解決を望んでいるような場合には労働審判を選択します。

軽部：使用者側の代理人としてはどのように対処されていますか。

萩原：実際に加害者がひどいパワハラをしていたとなれば、会社と代理人を分けます。コンフリクトが発生する可能性がありますので。会社が加害者とされる従業員と一緒にやるのは、これはパワハラではないという主張をする場合でしょう。労働者側に問題があり、適切な指導なのだという主張になり、歴代の上司の意見書を出すといった対応もあります。過去の成績評価やその時々の上司との関係、周りの人との協調性などを通じて、会社の対応、上司の対応が適切だったという証拠を出します。

軽部：期間が長いと会社の側でも関係者が退職して調査が難しい場合もあるのではないですか。

萩原：過去の人事上の成績評価の記録とか、そのときのコメントなどが適切になされているとまだ立証はしやすいと思います。上司がいいかげんに成績評価を付けていたとなると、過去にさかのぼって主張するのが難しくなります。その意味でも成績評価は実態に即して適切に付けてほしいです。

軽部：今、損害賠償請求訴訟の話でしたけれど、逆にパワハラと認定されて、懲戒処分は無効確認、あるいは解雇の無効、地位確認請求をする場合ですと主張、立証のポイントはどのようになりますか。

新村：労働者側ですと、やはり事実の有無を本人に聞くのが基本です。懲戒処分であれば通知書をもっていることが多いので、通知書をもとにどこまで事実なのかを慎重に確認します。抽象的な懲戒処分の通知しかもらってない場合には、最初に会社に問い合わせ、事実関係を確定する作業に細心の注意を払います。ある程度の実事が認められてしまうと、処分の相当性で争うのはなかなか厳しいかなと思っています。最近、裁判所は会社の裁量をかなり広く認めており、ある程度の処分でもやむを得ないという判断をされることも多いので、事実からきちんと争っていくことが必要です。

軽部：処分の相当性は大きな争点になりますが、使用者側の感覚としてはいかがでしょうか。

萩原：会社の裁量は結構あると思いますが、会社はどの処分とするのか結構悩んでおり、過去事例などを見ながら検討して決めているということが多いと思います。ただ、少々重いかなとかいうときも、企業において当該事案については重い処分をしないといけない理由がある場合は、過去と比べて重くすることもあります。