



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

ハラスメントが存在しなくても、会社が責任を問われることも……。

「**パワハラに関する定義付け**」と「**企業が講ずべき措置**」について定めたパワハラ防止法の施行から、すでに数年が経過しました（大企業は令和2年6月1日より施行、中小企業は令和4年4月1日より施行）。

この間、「どのような言動がパワハラに該当するのか？」についての社会的認知が向上し、裁判例の蓄積も進みましたが、併せて、「企業が講ずべき措置」に関する裁判例も続々と出されています。

今回は、「企業が講ずべき措置」の一つである、ハラスメント調査の適否が問題となった裁判例を紹介いたします。

パワハラは存在しなかったにもかかわらず、使用者のハラスメント調査の仕方が悪くて責任を問われてしまった、京丹後市事件です。

京丹後市事件（京都地判令3.5.27）
～ハラスメント調査の適否が問題に～

●事案の概要

本件では、幼稚園に勤務していた元教諭（被害申告者）が、園長からパワハラを受けたとして、勤務先に、自らが受けた被害を記録した日記を提出し、パワハラ被害申告を行いました。

勤務先は、被害申告者の許可なく、ハラスメント調査の中で、加害者とされた園長にも日記のコピーを交付し、書き込みをさせ、そのまま保管させていました。

●裁判所の判断

裁判所は、加害者とされた園長の言動が、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものであったとはいえ、被害申告者に対するパワハラに該当するとは認められないと判断しました。

一方で、勤務先は、園長に事実関係を確認してもらう必要があったとしても、日記のコピーをそのまま渡すのではなく、事実関係のみを抽出して作成した書面を交付するなど、他の方法によっても、事実関係を確認することは十分可能であったと指摘しました。

結論として、**勤務先による日記のコピーの無断交付は、被害申告者のプライバシーを侵害するものであり、違法であるとして、慰謝料30万円を認容しました。**

本判決の示唆

～証拠資料の取扱いには要注意

ハラスメント調査におけるヒアリングでは、事実認定のため、本件におけるような日記だけでなく、メールやLINE履歴、録音・録画データなど、さまざまな証拠資料を収集することになります。また、被害申告者、行為者、第三者等から、供述や証言を得る機会があります。

これらの証拠や供述等の資料を入手する際は、本人の意向や利用範囲をよく確認し、本人の同意が無い限り、第三者への交付などを行うべきではないといえます。

パワハラ防止法では、「企業が講ずべき措置」の一つとして、「パワーハラスメントに係

る事後の迅速かつ適切な対応」が定められています。本件のように、**パワハラ**の**存在の有無にかかわらず、適切なハラスメント調査や対応をしなかったことを理由として、損害賠償請求を受けるリスクもある**ことは、肝に銘じておく必要があります。

「ハラ・ハラ社員」問題～パワハラが注意指導が微妙な案件では特に注意が必要

近年、上司や同僚の言動に対し過剰な反応をして、何でもハラスメントと主張する従業員（「ハラ・ハラ社員」）が増えています。

被害者ポジションを取りがちな「ハラ・ハラ社員」に対しては、勤務先としても、「また言っているよ」と思って、調査や対応が杜撰になることが多いです。

しかし、被害（主張）者のハラスメント申告自体を無視したり、放置したりすることはできません。ハラスメント調査を怠ると、それ自体を捉えられ、違法性を訴えられてしまうからです。

パワハラ防止法に基づく指針にも、「職場におけるパワーハラスメント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、**職場における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、広く相談に対応し、適切な対応を行うこと**」と記載されています。

客観的に明白にパワハラではない場合や、既に調査済みの事案を蒸し返してくる場合は、毅然とした対応（注意指導や懲戒等）が必要ですが、微妙な被害申告を門前払いしたり、結果ありきの杜撰な調査をしたりすることはないよう、留意する必要があります。

ハラスメント調査の事実認定や評価を誤ったら……。

実際のハラスメント調査では、証拠資料の取扱いだけでなく、事実認定や評価の場面でも、「本当にこの認定や評価で正しかったの

か？」と困難を感じる人が多いです。そのため、自社内での調査が難しいと感じたら、費用対効果を考えて、外部窓口や調査機関の活用もありだと思います。

何かと悩ましく一律の正解はないハラスメント調査の世界ですが、**使用者の調査の結果が、裁判所の判断と異なっていたことをもって、直ちに、職場環境配慮義務に違反し違法であるということとはできない**、とした裁判例もあります（長崎県ほか（非常勤職員）事件・長崎地判令3.8.25）。

調査のプロセスを適切に行っている以上、たとえ、事実認定の結果を誤っていても、調査自体の違法性が問われることは原則的にはないというわけです。

今回の労働格言

「ハラスメント調査も『結果』ではなく、『プロセス』が重要。調査のプロセスを適切に行った以上、仮に結果を誤っても、調査自体の違法性はない」



ハラスメント調査の結果、「パワハラの実実は認定できなかった」という結論となることも多く、被害申告者に不満な顔をされることもあります。しかし、やはり法的に重要なことは、「結果」ではなく、調査を適切に行ったかどうかという「プロセス」なのです。

～当事務所よりひと言～

ハラスメント法分野は、単にパワハラの有無が問われるだけの時代から、ハラスメント調査の適否まで問われる段階になりました。

相談窓口担当者・調査担当者にとっても、気を抜いていられない状況となったことを感じます。