



# ハラスメント申告への初動対応について

法律事務所ASCOPE  
弁護士 高橋 顕太郎

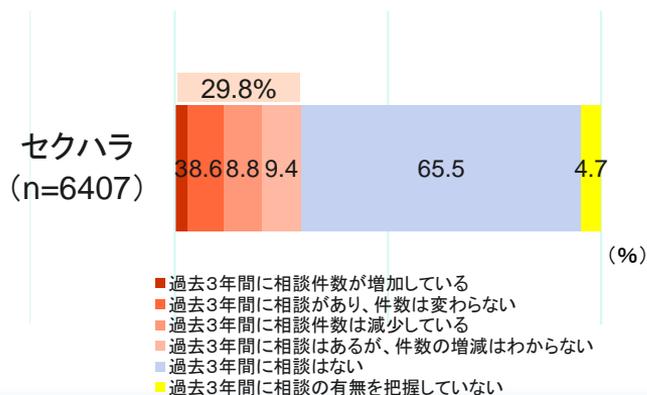
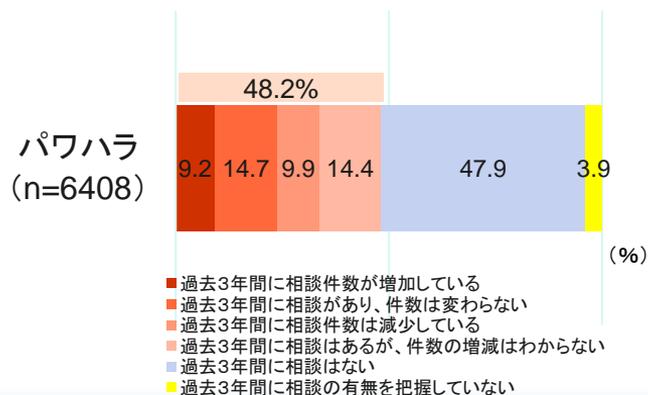


## 本日のセミナーの目次

- 職場のハラスメントに関する実態調査の概要（令和2年10月実施）
- 「パワーハラスメント」とは何か
- 「セクシュアルハラスメント」とは何か
- パワーハラスメント防止措置（事業主の義務）
- セクシュアルハラスメント防止措置（事業主の義務）
- ハラスメント申告への対応の流れについて
- 再発防止措置

# 職場におけるハラスメントに関する実態調査

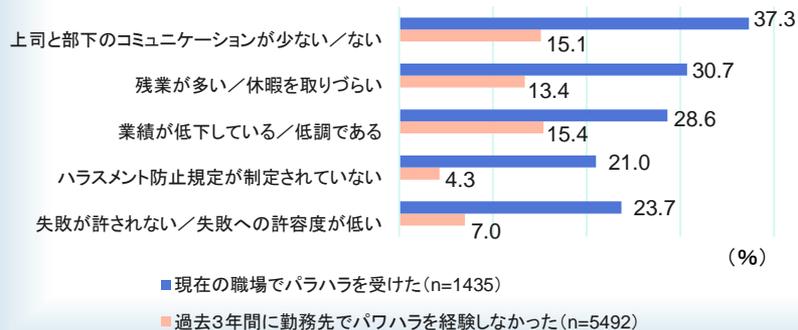
・厚生労働省 令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると  
【ハラスメントの発生状況（企業調査）】



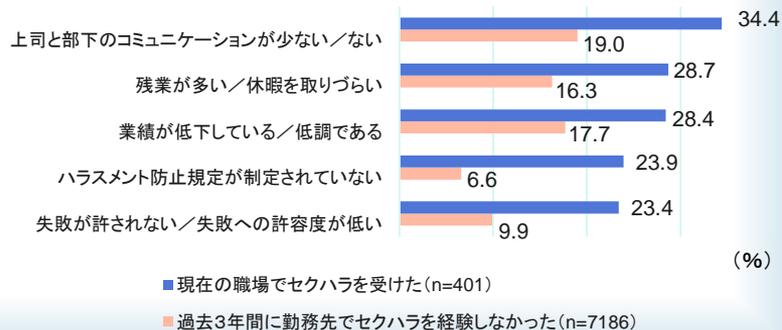
# 職場におけるハラスメントに関する実態調査

- 厚生労働省 令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると【ハラスメントに関する職場の特徴（労働者等調査）】

## 職場の特徴（パワハラ経験有無別）



## 職場の特徴（セクハラ経験有無別）



## 職場におけるハラスメントに関する実態調査

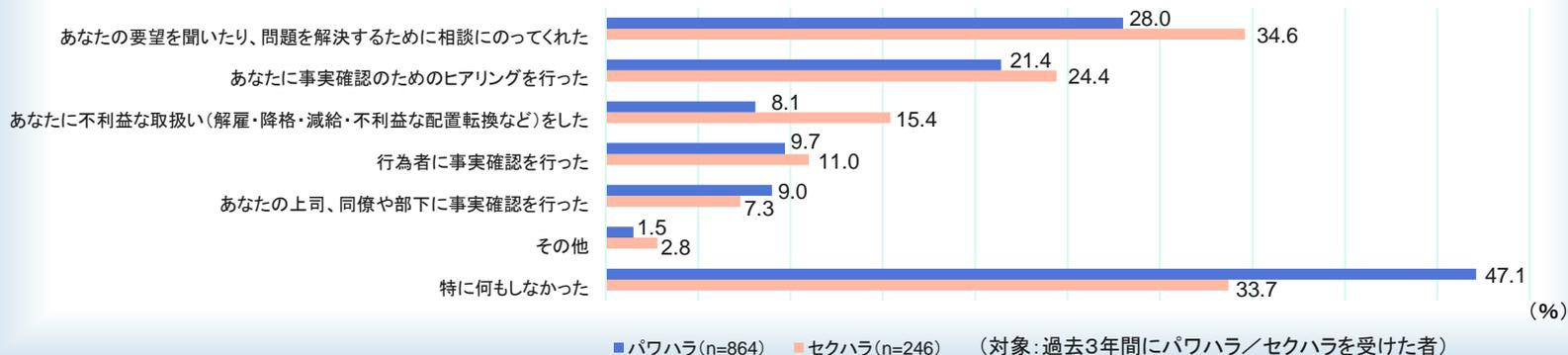
- 厚生労働省 令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると【ハラスメントの予防・解決のための取組を進める上での課題（企業調査）】



# 職場におけるハラスメントに関する実態調査

- 厚生労働省 令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると【ハラスメントを知った後の勤務先の対応（労働者等調査）】

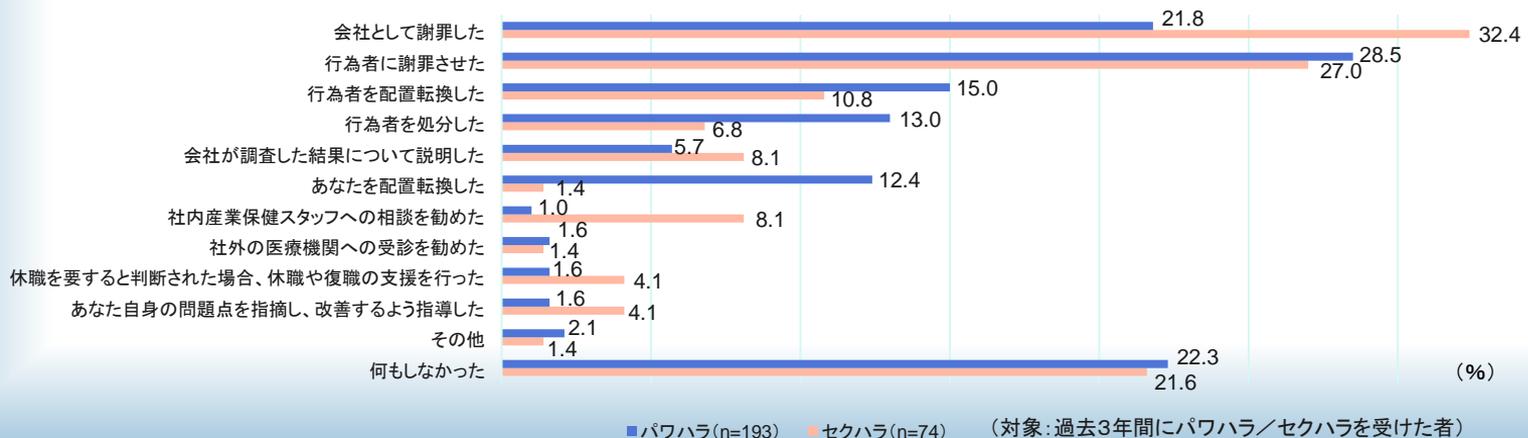
## パワハラ／セクハラを受けていることを認識した後の勤務先の対応（複数回答）



# 職場におけるハラスメントに関する実態調査

- 厚生労働省 令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると【ハラスメント認定後の勤務先の対応（労働者等調査）】

## ハラスメント行為を受けていることを認定した後の勤務先の対応





## 「パワーハラスメント」とは

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

(※) 改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）第30条の2（令和元年6月5日公布）



## パワーハラスメントの代表的な言動の6類型

- 1 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 2 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- 3 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 4 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）
- 5 過少な要求（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）
- 6 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）



# 1 身体的な攻撃

(該当すると考えられる例)

- ・ 殴打、足蹴りを行う
- ・ 相手に物を投げつける

(該当しないと考えられる例)

- ・ 誤ってぶつかる



## 2 精神的な攻撃

(該当すると考えられる例)

- ・ 人格を否定するような言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）
- ・ 業務遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
- ・ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う
- ・ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する

(該当しないと考えられる例)

- ・ その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする



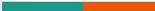
### 3 人間関係からの切り離し

(該当すると考えられる例)

- ・ 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする
- ・ 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

(該当しないと考えられる例)

- ・ 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する
- ・ 懲戒規律に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に一時的に別室で必要な研修を受けさせる



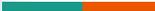
## 4 過大な要求

(該当すると考えられる例)

- ・ 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる
- ・ 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- ・ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

(該当しないと考えられる例)

- ・ 労働者を育成するための現状よりも少し高いレベルの業務を任せる
- ・ 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる



## 5 過少な要求

(該当すると考えられる例)

- ・ 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ・ 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない

(該当しないと考えられる例)

- ・ 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する



## 6 個の侵害

(該当すると考えられる例)

- ・ 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする
- ・ 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療歴等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

(該当しないと考えられる例)

- ・ 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う
- ・ 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報について、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



## 「セクシュアルハラスメント」とは

「職場において行われる、性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件について不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」

(※) 男女雇用機会均等法第11条1項

⇒対価型セクシュアルハラスメント

⇒環境型セクシュアルハラスメント



## 対価型セクシュアルハラスメント

「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること」

(具体例)

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること



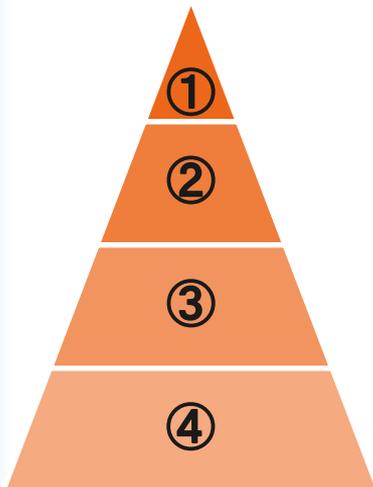
## 環境型セクシュアルハラスメント

「職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること」

(具体例)

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと

## セクシュアルハラスメントの類型分け



- ① 刑法上の犯罪行為  
＝強制性交等・強制わいせつ罪等に該当するか  
例) 陰部・乳房に触れる、無理矢理接吻するなど
  - ② 民法上の不法行為  
＝社会的相当性を著しく逸脱した方法で心理負荷を与えたか  
例) 着衣の上から臀部に触れる、性的事柄に関する噂を言いふらすなど
  - ③ 行政指導  
＝均等法 11 条 1 項の要件に該当するか  
例) 性的な冗談を言う、執拗に食事に誘う、不必要に身体に接触するなど
  - ④ 企業秩序  
＝企業が決定したルールに該当するか  
例) 「子供はまだか」と聞く、酒席でお酌を強要する、「女の子」「おばさん」と呼ぶなど
- (※) 石寄伸憲.『懲戒処分の基本と実務』.株中央経済社.2019年,72ページ

## パワハラ防止のために講ずべき措置

改正労働施策総合推進法<sup>(※1)</sup>（パワハラ防止法）第30条の2

「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って、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。」（義務）

↓

「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）

⇒この「**パワーハラスメント指針**」によって、講ずべき措置は定められている<sup>(※2)</sup>。

(※1) 正式名称は「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」

(※2) 2020年（令和2年）6月1日から義務（中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化）



## パワーハラスメント指針

### (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、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、労働者に周知・啓発すること

### (2) 相談に応じ、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、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること



## パワーハラスメント指針

### (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 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 事実関係の確認後、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) そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー<sup>(※)</sup>を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること  
(※) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



## 指針の措置を講じていない場合（義務違反）

改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）に「罰則」はない。

ただし、「厚生労働大臣は、この法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導または勧告をすることができる。」（同法33条1項）とされており、

さらに、「その勧告を受けた者が、これに従わなかったときは、その旨を公表することができる。」（同法33条2項）とされているため、注意が必要。

## セクハラ防止のために講ずべき措置

男女雇用機会均等法<sup>(※)</sup>第11条

「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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。」（義務）

↓

「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年厚生労働省告示第615号）

⇒この「**セクシュアルハラスメント指針**」によって、講ずべき措置は定められている。

(※) 正式名称は「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」



## セクシュアルハラスメント指針

### (1) 事業主の方針等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、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、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、労働者に周知・啓発すること

### (2) 相談に応じ、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、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること



## セクシュアルハラスメント指針

(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 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 事実関係の確認後、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) そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー<sup>(※)</sup>を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること  
(※) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



## 指針の措置を講じていない場合（義務違反）

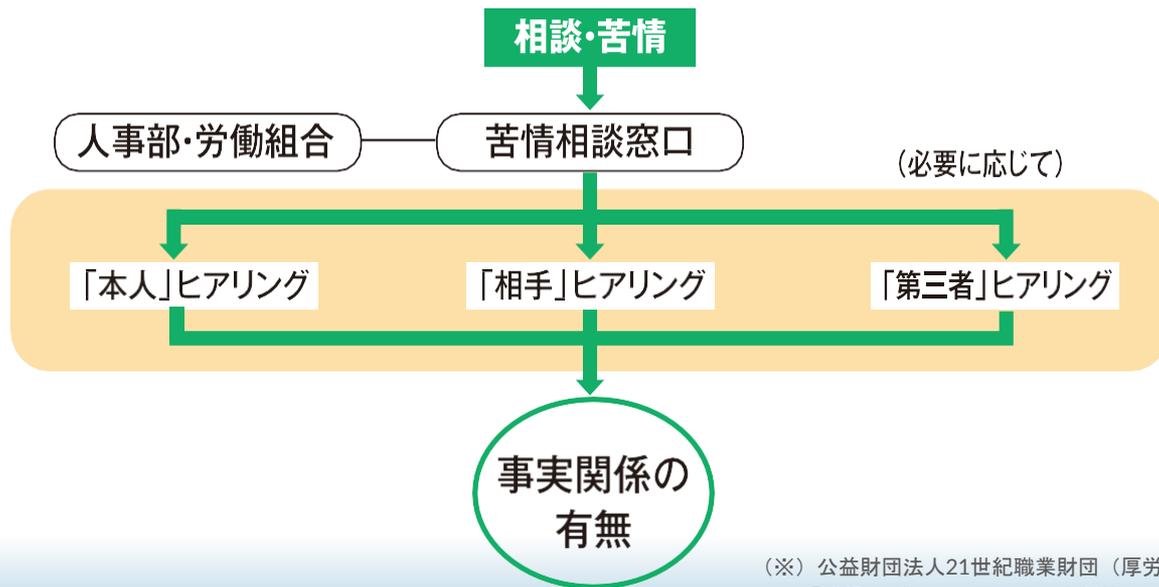
パワハラ防止法と同様に、男女雇用機会均等法は、

「厚生労働大臣は、この法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、**報告**を求め、**助言**、**指導**または**勧告**をすることができる。」（同法29条1項）とされており、

その上で、「その勧告を受けた者が、これに従わなかったときは、その旨を**公表**することができる。」（同法30条）とされているため、注意が必要。

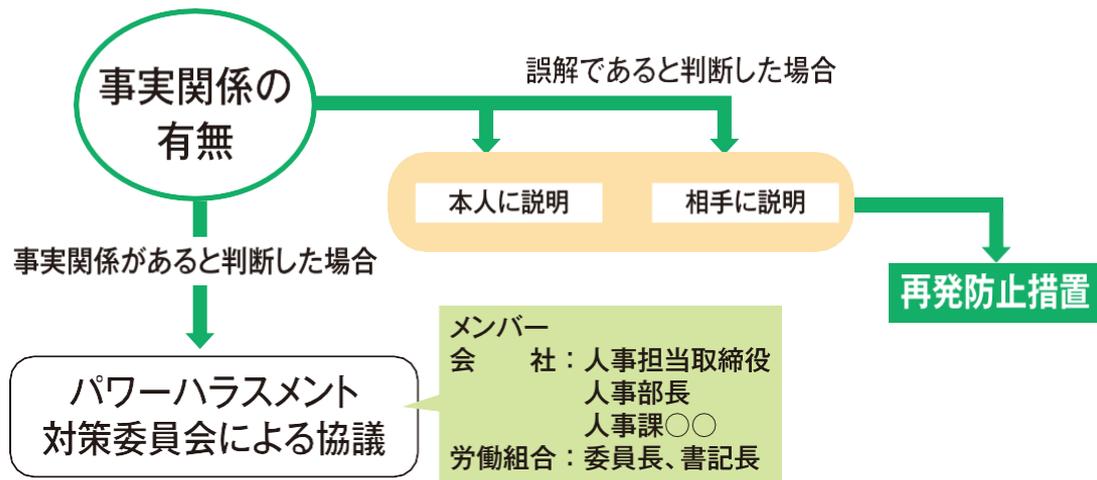
さらに、パワハラ防止法とは異なり「第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の**過料**に処する」（同法33条）と、行政罰（秩序罰）があるので注意。

## 相談・苦情への対応の流れ①



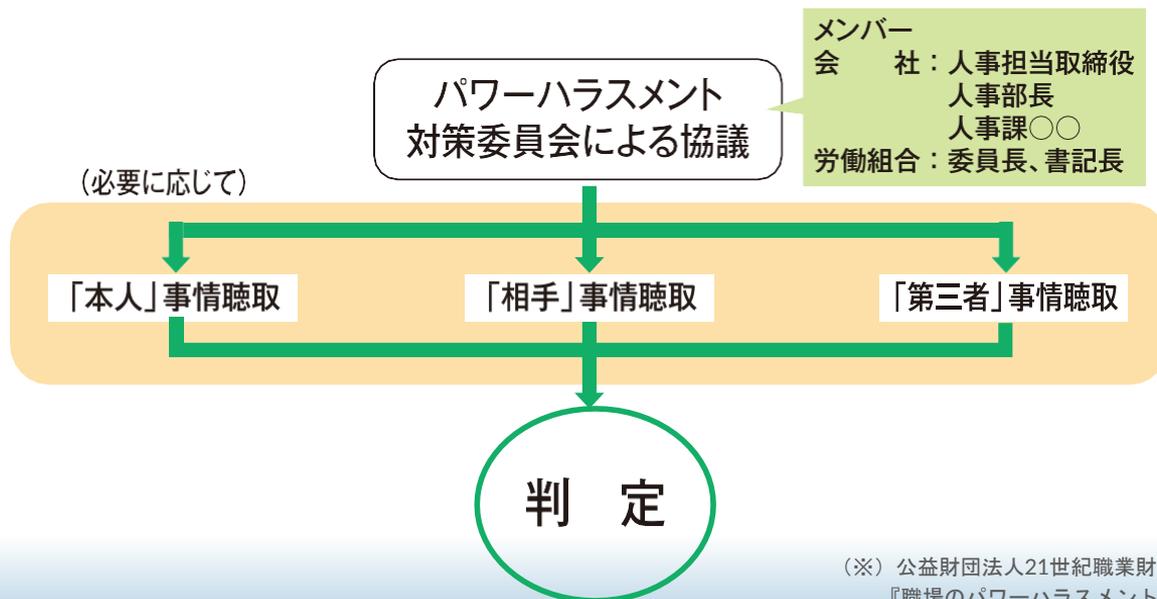
(※) 公益財団法人21世紀職業財団（厚労省委託事業）  
『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』,10ページ

## 相談・苦情への対応の流れ②



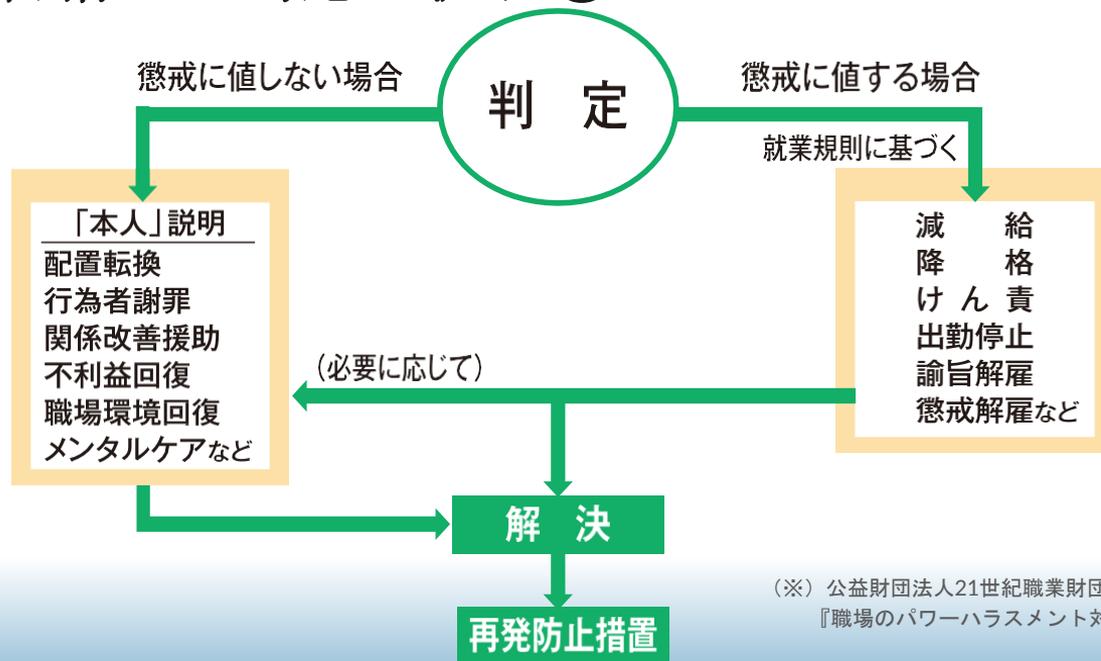
(※) 公益財団法人21世紀職業財団（厚労省委託事業）  
『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』,10ページ

## 相談・苦情への対応の流れ③



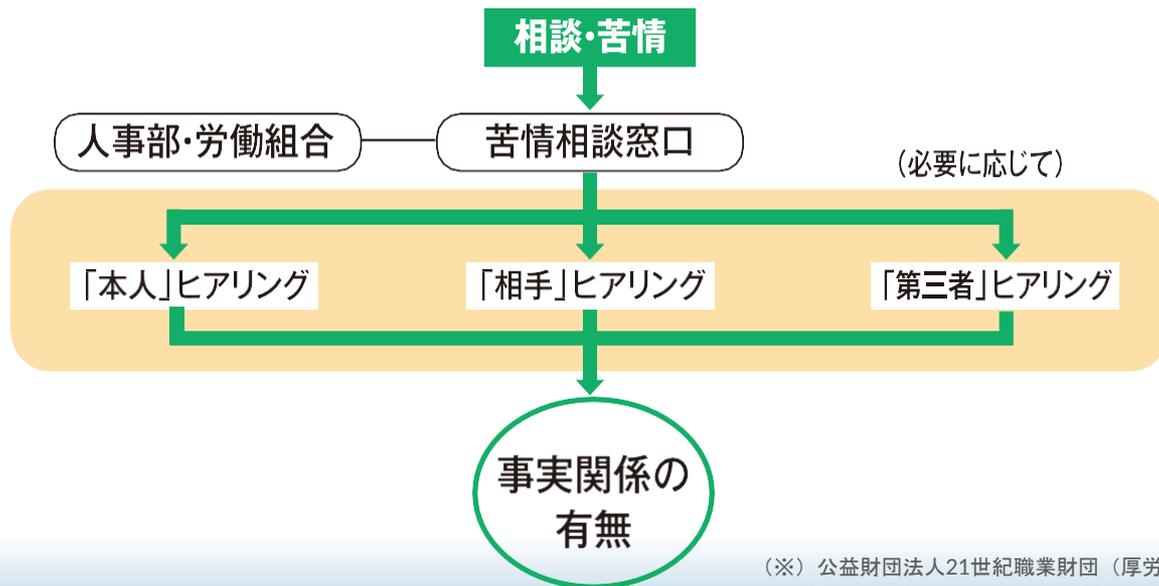
（※）公益財団法人21世紀職業財団（厚労省委託事業）  
『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』,10ページ

## 相談・苦情への対応の流れ④



(※) 公益財団法人21世紀職業財団 (厚労省委託事業)  
『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』,10ページ

## 相談・苦情への対応の流れ①



(※) 公益財団法人21世紀職業財団（厚労省委託事業）  
『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』,10ページ

## 相談・苦情への対応の流れ①

### (1) ハラスメントの調査（ヒアリング）

聴取者：相談窓口の担当者、人事部門、専門の委員会等

⇒ **調査委員会** を設立して対応することも検討する。

ex) 社内の人事部門、法務部門、内部監査部門の担当者、社外からは弁護士など

⇒ 聴取担当者（機関）の **公平性の確保**

ヒアリングの順序：①相談者（被害者）からのヒアリング

②第三者からのヒアリング（ただし、**被害者の承諾**が必要）

③行為者（加害者）からのヒアリング（ただし、**被害者の承諾**が必要）

⇒いずれの聴取も、**客観的証拠**の確認（メールや録音等）が重要

⇒調査手続の **公平性の確保**

## 相談・苦情への対応の流れ①

### ① 相談者（被害者）からのヒアリング

（ポイント）

- ・ 信頼関係の構築（相談者の秘密が守られること、不利益取り扱いがないことの説明）
- ・ 相談時間は50分～1時間に留める（場合によっては複数回に分けて相談に乗る）
- ・ 軽微と思われる事案でも傾聴を心がける（深刻な問題が潜んでいる可能性）
- ・ 聴取事項
  - ア 被害者と加害者の人間関係（行為前、行為後）
  - イ 当該行為の経緯（時間、場所、被害者の対応、**目撃者の有無**）
  - ウ 当該行為の程度（質）や頻度（量）
- ・ 「死にたい」などの自殺を示唆する発言があった場合には、産業医など専門家と連携する
- ・ 聴取した内容をまとめた書面を作成し、相談者に**署名押印**してもらう

## 相談・苦情への対応の流れ①

### ② 第三者からのヒアリング

(ポイント)

- ・ 相談者（被害者）のプライバシー保護の観点から、**相談者の承諾**なしに関係者に聴取しない
- ・ 第三者に聴取する場合も、**守秘義務**について説明し十分理解を得られるようにする
- ・ 当事者（被害者、加害者）に近い人物は、発言にバイアスがかかる可能性がある  
ex) 加害者と上手くいっていない社員が加害者に不利な発言をする など
- ・ 調査対象部署以外も幅広くヒアリングし中立的な情報を取得する
- ・ 聴取した内容をまとめた書面を作成し、**署名押印**してもらう

【東京地裁令和元年11月7日判決】

「本件調査は、顧問であるDや、C（被害者）と親しい関係にあるとまでは認められない人事部に所属しない従業員に対しても事業聴取が行われ、その結果に基づき調査報告書が作成されていることからすれば、Cと親しい従業員が聴取の対象とされていることをもって、本件報告書の信用性が欠けるということとはできない。」（下線部等当職）

## 相談・苦情への対応の流れ①

### ③ 行為者（加害者）からのヒアリング

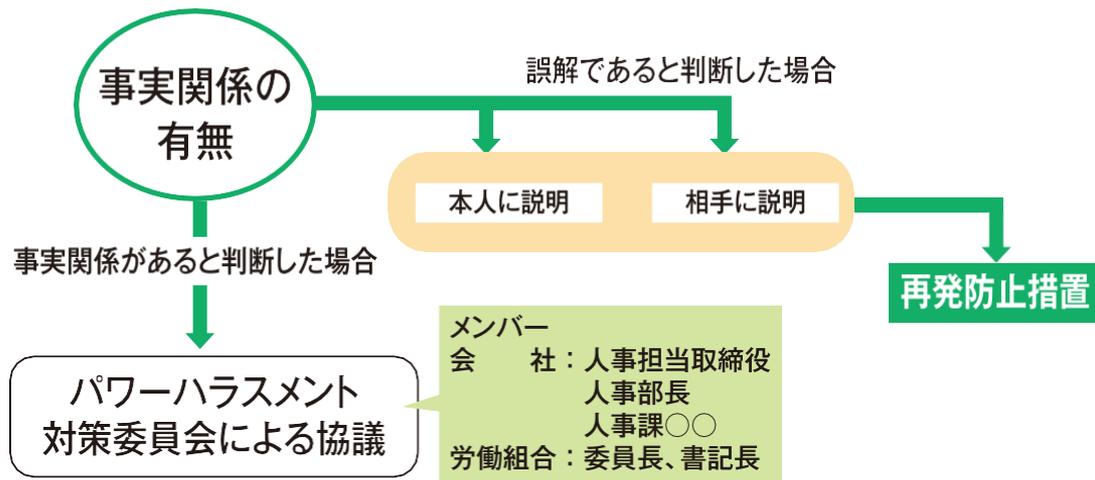
（ポイント）

- ・ 相談者（被害者）の**承諾**なしに行為者から聴取しない
- ・ 初回聴取では事実関係の聴取にとどめ、処罰への言及や弁解を聞く段階までは進まない
- ・ 聴取した内容をまとめた書面を作成し、**署名押印**してもらう

⇒被害者と加害者の供述に食い違いが生じた場合には、双方に再度ヒアリングを実施する。

「被害者（加害者）からは・・・と聞いているがどうか」と事実を適示して、回答をもらう。

## 相談・苦情への対応の流れ②



(※) 公益財団法人21世紀職業財団（厚労省委託事業）  
『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』,10ページ



## 相談・苦情への対応の流れ②

### (2) 事実関係の有無の判断

- ① 各ハラスメントの定義や行為類型と照らし合わせると共に、以下の要素を加味して判断する。
  - ・ 相談者の被害の状況（身体的、精神的被害の程度、診断書の有無）
  - ・ 相談者、第三者、行為者への事実確認の結果
    - 相談者と加害者の人間関係
    - 当該行為の目的や動機
    - 時間や場所
    - 当該行為の程度（質）や頻度（量）
    - **客観的証拠**との整合性
    - 不自然に変遷した供述の有無（ヒアリング記録と照らして確認する）

## 相談・苦情への対応の流れ②

### (2) 事実関係の有無の判断

#### ② 判断結果に基づく対応

##### i ハラスメント行為があったと判断できる場合

⇒ 認定した事実に基づく加害者への**処分**、被害者への**措置**を検討する。

##### ii ハラスメント行為があったと判断できない場合（事実認定・評価できない場合）

⇒ 調査結果を相談者・加害者に**報告**し、**再発防止**に向けた措置を講じる。

##### iii ハラスメント行為があったと判断できないが、事態が悪化する可能性がある場合

⇒ 調査結果を相談者・行為者に**報告**するが、慎重な対応が必要。

⇒ ハラスメントに該当するか否かについては明言せずに、**どうすべきであったか**を行為者に伝え、**再発防止**に向けた措置を講じる。

⇒ 必要に応じて、注意指導書・配置転換等を検討する。

## 相談・苦情への対応の流れ②

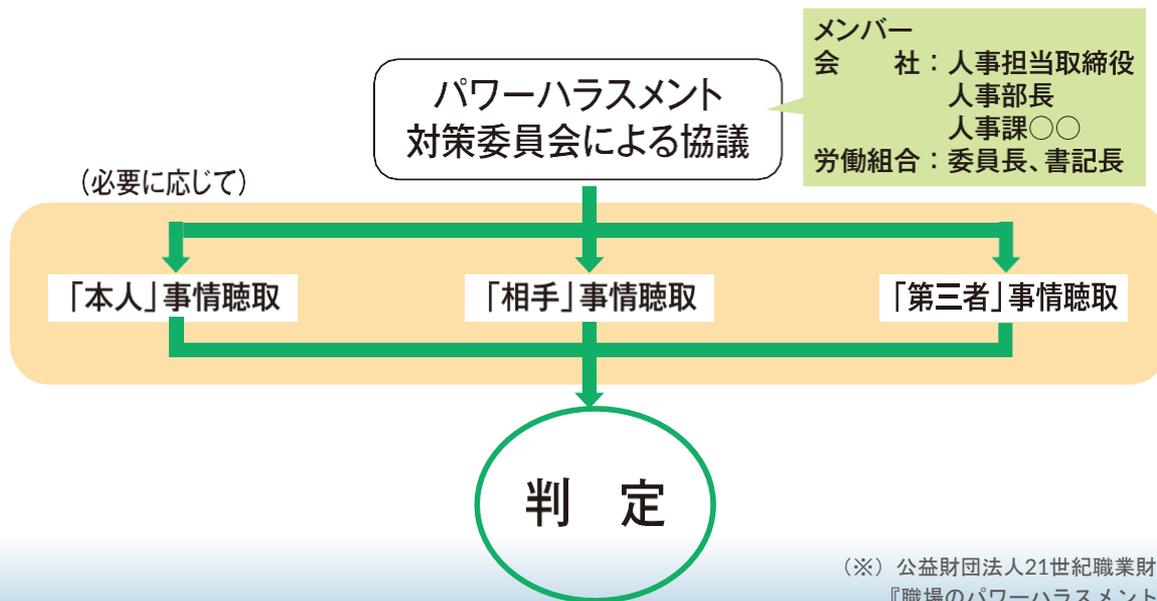
### (2) 事実関係の有無の判断

#### ③ 調査報告書について

調査が終了した段階で、以下の観点を踏まえて調査報告書を作成する（公平性の担保）。

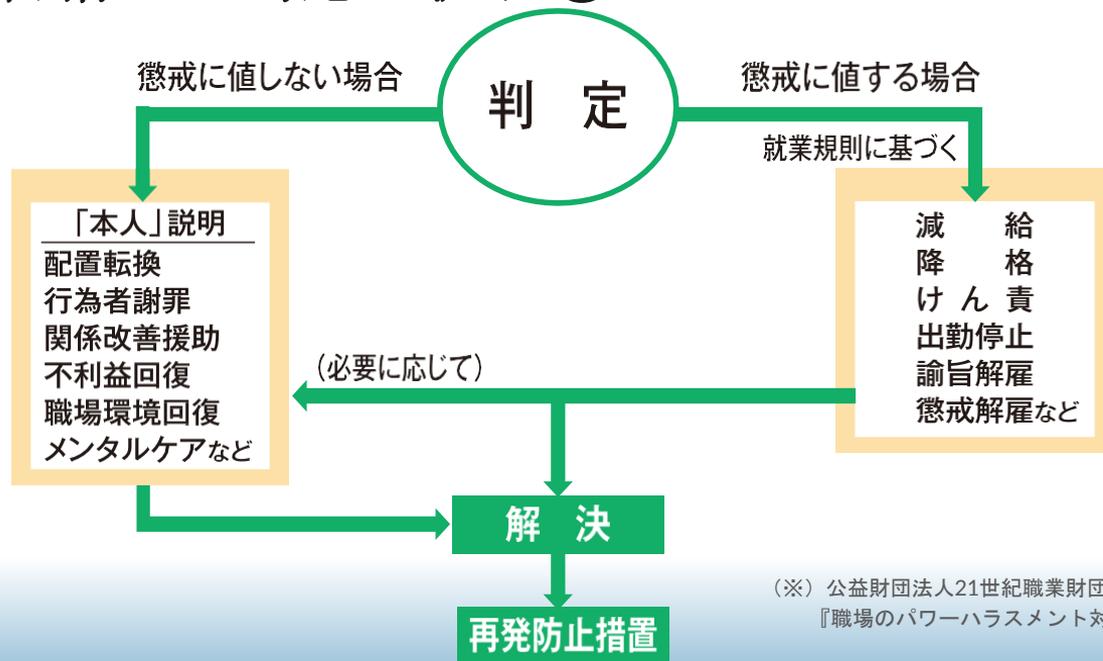
- ・ 調査担当者（調査委員会）のメンバー、独立性についての情報
- ・ 調査実施期間、調査方法、調査資料の範囲、調査範囲の限界について
- ・ 相談者（被害者）からの被害申告の内容・経緯等
- ・ 行為者（加害者）のハラスメントに関する主張等
- ・ 調査により認定した事実
- ・ 認定した事実に基づくハラスメントの有無についての結論
- ・ 再発防止等に向けた提案や改善点

## 相談・苦情への対応の流れ③



(※) 公益財団法人21世紀職業財団（厚労省委託事業）  
『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』,10ページ

## 相談・苦情への対応の流れ④



(※) 公益財団法人21世紀職業財団 (厚労省委託事業)  
『職場のパワーハラスメント対策ハンドブック』,10ページ

## 相談・苦情への対応の流れ③

### (3) ハラスメントに対する判定・処分

#### ① 懲戒処分に値する場合（手順）

- ・ 必要に応じて、被害者、関係者、加害者から追加聴取
- ↓
- ・ 加害者に対して、「**弁明の機会**」の付与<sup>(※1)</sup>
- ↓
- ・ 加害者に対して、懲戒処分通知書を交付して処分を行う<sup>(※3)</sup>
- ↓
- ・ 必要に応じて、社内に懲戒処分を行ったことを公表する<sup>(※2)</sup>

## ※ 1 弁明の機会付与について

### 【東京地裁平成17年1月31日判決・日本ヒューレット・パカード事件】

「確かに、一般論としては、適正手続保障の見地からみて、懲戒処分に際し、被懲戒者に対し弁明の機会を与えることが望ましいが、就業規則に弁明の機会付与の規定がない以上、**弁明の機会を付与しなかったこと**をもって直ちに当該懲戒処分が**無効になると解することは困難**」

⇒就業規則に規定がない場合に、弁明の機会の付与を必要としないと判断した事案もあるが・・・

### 【東京地裁平成22年7月23日判決など】

「本件懲戒解雇は、債権者に対して全く最終的な**弁明の機会等を付与することなく**断行されており、拙速であるとの非難は免れず、この点において**手続的な相当性に欠けて**おり社会通念上相当な懲戒解雇であるということはできない」

⇒懲戒解雇等の重い懲戒処分では、弁明の機会付与の定めが就業規則になくても、手続的な相当性を欠くと判断している。

### 【東京地裁令和3年3月26日判決、東京地裁令和3年9月7日判決など】

「そもそも、単に懲戒処分がされることを予告されるだけでは、手続の相当性を根拠付けるものとはいえない上に、**就業規則の定めがなくとも**、懲戒処分が社会通念上相当といえるためには、**特段の支障のない限り**、処分の対象となる労働者に**弁明の機会が与えられるべきである**」

⇒出勤停止・譴責の懲戒処分でも、就業規則に定めがなくとも、原則として弁明の機会を付与すべきと判断している。

## ※ 2 懲戒処分公表について

### 1. 個人情報への配慮

- ・ 従業員の氏名は個人情報保護法上の「個人情報」に該当する。
- ・ 個人情報保護法第18条2項により、個人情報を取得する際に利用目的を明示しておく必要がある。
- ・ 氏名を明らかにしない方法での懲戒処分の公表が原則。

### 2. 名誉毀損のリスク

#### 【東京地裁平成14年9月3日判決】

不正な経理処理により会社に損害を与えたとして懲戒解雇した事実を社内メールで従業員全員約100人に送信したこと等につき、名誉毀損に該当するとして慰謝料55万円の支払いを命じた例

#### 【東京地裁平成19年4月27日判決】

「懲戒処分は、不都合な行為があった場合にこれを戒め、再発なきを期すものであることを考えると、そのような処分が行われたことを広く社内に知らしめ、注意を喚起することは、著しく不相当な方法によるものでない限り何ら不当なものとはいえない」

## ※ 2 懲戒処分公表について

### 2. 名誉毀損のリスク

【東京地裁平成19年4月27日判決】（続き）

「証拠（乙41，証人Eの証言）によれば，本件掲示は，被告の**社内に設置された掲示板**に，原告に交付された「懲戒」と題する通知書と同一の文書を張り出す形で行われ，掲示の期間は発令の**当日のみ**であったことが認められ，懲戒処分の公示方法として何ら不相当なものとは認められない。」

（ポイント）

- ・被処分者の**氏名を公表しない**
- ・**客観的事実の周知**のみにとどめ、認定できていない事実等は記載しない
- ・社内秩序維持という**目的に適う内容**しか記載しない
- ・外部の者等が見れるような場所に掲示しない（拡散が容易ではない方法を選択する）
- ・掲示期間は**短期間**にとどめる



## ※ 3 懲戒処分の選択（パワハラ）

### 1. パワハラに対する処罰について

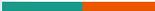
#### (1) 判断の基準

（石寄伸憲.『懲戒処分の基本と実務』.株中央経済社.2019年,89ページ）

- ・ 当該行為の動機・目的が「いじめ・嫌がらせ」であるか否か
- ・ 当該行為が、i 暴行脅迫・名誉毀損等の刑事事案か、ii 人格・尊厳を損なう発言等の不法行為事案か、iii 労働行政レベルの事案か、iv 企業秩序違反の事案か

（考慮要素）

行為の性質、反復・継続性等の行為の態様、加害者の反省の程度、被害者の心身の状況、パワハラに対する企業の指導啓発状況等



## ※ 3 懲戒処分を選択（パワハラ）

### 1. パワハラに対する処罰について

#### (2) 裁判例

- ①【東京地裁平成28年11月16日判決】（懲戒解雇を有効と判断）
- ②【前橋地裁平成29年10月4日判決】（懲戒解雇を無効と判断）
- ③【大阪地裁平成29年12月25日判決】（懲戒解雇を無効と判断）
- ④【東京地裁平成27年9月25日判決】（2か月の停職処分を無効と判断）
- ⑤【東京地裁平成27年8月7日判決】（降格処分を有効と判断）
- ⑥【東京地裁令和元年11月7日判決】（譴責処分を有効と判断）

## ※ 3 懲戒処分を選択（パワハラ）

### ①【東京地裁平成28年11月16日判決】（懲戒解雇を有効と判断）

裁判所は、「アホ」「クビ」「お前は生き方が間違っている」等の言動や休日のLINEのやり取り・返信の強要等、原告の部下4名に対する言動は、相手の人格や尊厳を傷つける理不尽なものであり、その対象が部下の生き方自体やプライベートな事項にまで及んでおり、部下が休日子どもと遊ぶ写真をフェイスブックに投稿したところ、「よく子どもと遊んでいられるな」と発言するなどして、その結果、部下が精神的に耐え難い苦痛を感じ、適応障害に罹患するまでの状態に精神的に追い詰められ、業務上正当な指導や叱責として許容される範囲を超え、譴責等処分事由に該当するとした上で、2度目のハラスメント行為にもかかわらず一貫して部下に対する正当な指導であるとの態度を堅持していること等から、被告が諭旨退職又は懲戒解雇の処分を選択したことはやむを得ないと判断した。

## ※ 3 懲戒処分を選択（パワハラ）

### ②【前橋地裁平成29年10月4日判決】（懲戒解雇を無効と判断）

部下9名のうち5名からパワハラ被害の申告があり、4名が退職あるいは精神疾患に罹患した大学教授を懲戒解雇にした事案。

大学教授が、講師Aに対し、仕事が遅いこと及び業績がない事実を繰り返して指摘して叱責する行為について、机を叩くなどの行動を伴っていたことから、パワーハラスメントに該当すると判断。

また、同教授が、助教Bに対し、「研究者失格である、研究者としては大学院生以下である」などと述べたり、「大学院生向けの就職説明会の掲示があったから一度受けてみたらどうだ」などと述べて転職活動を勧めたり、「あんた、実験やったことあんのか。」、「ようそんなんでもやってきな。」などと発言して叱責したことについてパワーハラスメントに該当すると判断。

しかし、「原告の懲戒事由に該当するハラスメントの内容及び回数は限定的である。その上、原告のパワーハラスメントはいずれも業務の適正な範囲を超えるものであるものの業務上の必要性を全く欠くものとはいい難いし、...原告のハラスメント等の悪質性が高いとはいいい難い。」と判断し、さらに「原告は、過去に懲戒処分を受けたことがあることをうかがわせる事情はないし、本人ヒアリング結果等において、ハラスメントの一部を認め、反省の意思を示していたことも認められる」として、懲戒解雇を無効と判断。

## ※ 3 懲戒処分を選択（パワハラ）

### ③【大阪地裁平成29年12月25日決定】（懲戒解雇を無効と判断）

若手従業員に対し、「臭い」、「ゴミ箱の前で飯を食え」などと述べたもので、それ自体、同従業員に対するハラスメント行為として服務規律違反に該当するものと認められる。また、Aに対して、指示に従わないとして「殺す」と述べたことがあった上、Aの勤務態度に問題があるなどと考えて、本件傷害行為（平手で顔を1回たたいた）に及んだもので、それ自体が犯罪行為に該当するものと認められる。そして、これらの問題行動に鑑みれば、債権者の若手従業員への対応方法には問題があるものといわざるを得ない。

もっとも、債権者が上記の発言を繰り返していた事実を認めるに足りる十分な疎明はないこと、債権者がAにいじめ行為をしていたとは認められず、本件傷害行為がいじめ行為の一環としてなされたものとはいえないこと、本件傷害行為は平手で顔を1回たたいたというもので、その行為態様の悪質性及び危険性は比較的小さく、傷害結果も比較的軽微なものであったといわざるを得ないこと、債権者は本件傷害行為の事実を認めてAに謝罪していること、債権者がこれまでに部下に対して暴力的行為に及んだ事実はいかなるものもないこと、債権者が本件懲戒解雇以前に債務者から懲戒処分を受けたことはなかったこと、債権者がこれまでに若手従業員に対する対応方法についての指導を受けた事実を認めるに足りる十分な疎明はないことの各事情に鑑みれば、・・・本件懲戒解雇は、重きに失しており、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上の相当性を欠くといべきである。

## ※ 3 懲戒処分を選択（パワハラ）

### ④【東京地裁平成27年9月25日判決】（2か月の停職処分を無効と判断）

裁判所は、「平成19年4月に会議開催の事実を知らせなかったとして長時間責め立て、平成23年5月に学内行事の企画について問い詰め水又はお茶をかけたほか、実際の発言の細部はともかく、入試問題検討の席などで、「あんたはバカなんだから」、「あんたは実力がない」、「あんたなんかいなくたっていい」などに類する発言をしたこと」を認め、被害者の人格や尊厳を傷つけると認定した。

しかし、「D（被害者）が外面的には原告らとの良好な関係を保っており、その深刻な被害感情に思いが及ばなかったとしてもやむを得ないところがあり、Dの健康状態への影響も客観的には明らかではないことからすると、Dの心情等を原告X1に理解・自覚させた上で改善を待つなどの機会を与えないまま、いきなり停職という重い処分を科すことの相当性には疑問を持たざるを得ない。・・・停職期間中の給与支払の停止、これに伴う賞与の減額分を合わせると、原告X1の被る損失は189万3028円にも達するものであり、こうした事情も踏まえるならば、約2か月の停職は原告X1懲戒理由と均衡を欠いた不相当なものといわざるを得ない。」と判断した。

## ※ 3 懲戒処分の選択（パワハラ）

### ⑤【東京地裁平成27年8月7日判決】（降格処分を有効と判断）

営業成績の上がない部下多数に対して、教育的指導を施すのではなく、「12月末までに2000万やらなければ会社を辞めると一筆書け」、「外部研修で、どうにもならないという判断がされた者が2人いた。お前ともう一人だ」、「会社に泣きついていすわりたい気持ちはわかるが迷惑なんだ」、「だめなら退職の手続だな、これは時間がかかるけど。パワハラで訴えるか」等などと退職を約束する内容の書面の作成を強要したり、原告「おまえ子供幾つだ」、B氏「10歳です」、原告「それくらいだったらもう分かるだろう、おまえのこの成績表見せるといかに駄目な父親か」などの発言をしていたことについて、「被告（会社）は、パワハラについての指導啓発を継続して行い、ハラスメントのない職場作りが被告の経営上の指針であることも明確にしていたところ、原告は幹部としての地位、職責を忘れ、かえって、相反する言動を取り続けたものであるから、降格処分を受けることはいわば当然のことであり、本件処分は相当である。」と判断した。

## ※ 3 懲戒処分の選択（パワハラ）

### ⑥【東京地裁令和元年11月7日判決】（訓戒処分を有効と判断）

部下Cが原告の指示を受けて行った業務について、「そんな指示はしていない」と叱責し、その際、「あなた何歳のときに日本に来たんだっけ？日本語分かってる？」と発言した。Cに対し、「何も言わずにおくのはだめでしょう」「全員にメールを送って下さい」「私おかしいこと言ってる？」などとフロア全体に聞こえる程度の大声で怒鳴った。などの行為を行った事案について、「その発言内容そのものが相手を著しく侮辱する内容であり、また、Cが日本国籍を有しない者であることからして、同人に強い精神的な苦痛を与えるものというべきである。そうすると、上記発言は、原告が部下であるCに対し、職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的、身体的苦痛を与えたものとして、被告の就業規則79条18号所定のパワーハラスメントに当たるといふべきである。」とし、「懲戒事由に基づく訓戒の処分の相当性も認められ」と判断した。

## ※ 3 懲戒処分の選択（セクハラ）

### 1. セクハラに対する処罰について

#### (1) 判断の基準

（石崎伸憲、『懲戒処分の基本と実務』(株)中央経済社.2019年,73ページ）

- i 刑法レベルの行為に対する懲戒 ⇒懲戒解雇を含む処分を検討する。
- ii 民法レベルの行為に対する懲戒 ⇒初犯の場合には懲戒解雇や諭旨解雇は難しい。降格、出勤停止程度を検討する。
- iii 労働行政レベルの行為に対する懲戒 ⇒研修等で禁止である旨が周知される行為であるため、譴責、減給程度検討する。
- iv 企業秩序レベルの行為に対する懲戒 ⇒まずは注意指導を行い、それでも是正されない場合に、訓戒・譴責等を検討する。

（考慮要素）

行為の性質、反復・継続性等の行為の態様、加害者の反省の程度、被害者の心身の状況、セクハラに対する企業の指導啓発状況等



## ※ 3 懲戒処分を選択（セクハラ）

### 1. セクハラに対する処罰について

#### (2) 裁判例

- ①【東京地裁平成30年10月16日】（懲戒解雇を有効と判断）
- ②【東京地裁平成21年4月24日】（懲戒解雇を無効と判断）
- ③【東京高裁令和3年7月14日】（諭旨解雇を有効と判断）
- ④【最高裁平成30年11月6日】（6か月の停職処分を有効と判断）
- ⑤【最高裁平成27年2月26日】（2名につき出勤停止30日と10日間を有効と判断）
- ⑥【大阪地裁平成18年4月26日】（1か月の減給処分につき無効と判断）

## ※ 3 懲戒処分を選択（セクハラ）

### ①【東京地裁平成30年10月16日】（懲戒解雇を有効と判断）

司法書士事務所の正社員（司法書士ではない）の男性が、複数の助成パートタイム従業員に対して、事務所内や食事会の場において、①首元から服の中に右手を入れてその左乳房を直接触る、②本件事務所での業務終了後にDと食事をした後、運転代行車の運転する自動車内において、Dの手がきれいだと旨言ってその右手をつかみ、Dがこれを拒絶したのに、さらに、Dに覆いかぶさってキスしようとしたりその右胸を触る、③本件事務所の顧客を接待する宴席に午前2時頃まで出席した後、運転代行業者の運転する自動車に同乗してE方付近に到着してから、Eとともに同自動車から降りて、E方に向かっていった際、Eに対し、抱きついたりキスをしたり、その服をまくり上げて乳首をなめたりし、さらに、同日の昼間、本件事務所内の給湯室において、Eに抱きつくなどの行為をした事案について、懲戒解雇が有効であると判断した。

## ※ 3 懲戒処分を選択

### ②【東京地裁平成21年4月24日】（懲戒解雇を無効と判断）

従業員ら40名が参加した会社の慰安旅行の宴席で、東京支店長が、女性従業員の手を握る、肩を抱くなどの行為のほか、女性従業員に対して自分の膝に手を置き「席がないから、ここに座って注いでくれ」との発言や、「誰がタイプか。これだけ男がいるのに、答えないのであれば犯すぞ」などと発言した事案。

裁判所は「本件宴会での一連の行為も、いわゆる強制わいせつ的なものとは、一線を画すものというべきものである」と述べた上で、「原告の前記各言動は、女性を侮辱する違法なセクハラであり、懲戒の対処となる行為ということは明らかであるし、その態様や原告の地位等にかんがみると相当に悪質性があるとはいいうる上、コンプライアンスを重視して、倫理綱領を定めるなどしている被告が、これに厳しく対応しようとする姿勢も十分理解できるものではあるが、これまで原告に対して何らの指導や処分をせず、労働者にとって極刑である懲戒解雇を直ちに選択するというのは、やはり重きに失するものと言わざるを得ない」として、懲戒解雇を無効と判断した。

## ※ 3 懲戒処分を選択

③【東京高裁令和3年7月14日】 （論旨解雇を**有効**と判断）※原審は無効と判断。

平成29年9月頃から同年11月末までの**3か月間**にかけて、職場で被害女性に**視線を送ったり**、被害女性が利用する**座席のそばの座席を使用**したり、被害女性が退社して駅に向かうと**その後を付けたり**、被害女性が退社して駅に来るのを待ち伏せ、ホームで被害女性を見失うと、被害女性が利用する乗換駅に行つて**被害女性を探したり**するものであり、これらにより、被害女性が**警視庁丸の内署に被害申告**をしたことから、同署長から**警告**（ストーカー行為規制法4条1項）がなされた。

裁判所は、「会社担当者からの事情聴取の際、ストーカー行為について反省の弁を述べるものの、被害女性は入院したりPTSDになったりしておらず、普通に出勤しているから問題はないのではないかなど、被害女性への配慮に欠く発言をしていたのであって、被害女性が受けた精神的苦痛を十分に理解し、本件ストーカー行為について**真摯に反省していたとはいいい難い状況**にあったというべき」とし、「その内容も相当程度に悪質であつて看過できないものであつたことに鑑みれば、1審原告が、本件ストーカー行為が発覚するまでに**懲戒処分を受けたことがなく、管理職の地位にある者でもない**ことなどを考慮しても、本件論旨免職処分については、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であるとは認められない場合に当たるとはいえない」と判断した。

## ※ 3 懲戒処分を選択

④【最高裁平成30年11月6日】 (6か月の停職処分を**有効**と判断) ※原審は無効と判断。

地方公務員であった者（一般廃棄物の収集及び運搬の職務）が、勤務時間中に作業服で訪れたコンビニにおいてわいせつな行為（行為1「女性従業員の手を握って店内を歩行し、当該従業員の手を自らの下半身に接触させようとする行動をとった」、行為2「以前より当該コンビニエンスストアの店内において、そこで働く従業員らを不快に思わせる不適切な言動を行っていた」）をした行ったことについて、「最も重い免職に次ぐものであり、停職の期間が本件条例において上限とされる6月であって、**被上告人が過去に懲戒処分を受けたことがない**こと等からすれば、相当に重い処分であることは否定できない。しかし、行為1が、客と店員の関係にあって**拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為**であって、**上告人の公務一般に対する住民の信頼を大きく損なうもの**であり、また、被上告人が**以前から同じ店舗で不適切な言動（行為2）を行っていた**などの事情に照らせば、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえず、市長の上記判断が、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものである」として、停職処分を有効と判断した。

## ※ 3 懲戒処分を選択

⑤【最高裁平成27年2月26日】（2名につき出勤停止30日と10日間を**有効**と判断）※原審は無効と判断。

第3セクター（水族館）の管理職の男性2名が女性派遣社員に対して、**1年以上にわたり**「俺のん、でかくて太いらしいねん。やっぱり若い子はその方がいいんかなあ。」、「夫婦間はセックスレスやねん」、「でも俺の性欲は年々増すねん」、「結婚もせんでこんな所で何してんの。親泣くで。」、「30歳は、二十二、三歳の子から見たら、おばさんやで。」等のセクハラ発言を繰り返した事案。

裁判所は、「上告人においては、**職場におけるセクハラ**の防止を重要課題と位置付け、セクハラ禁止文書を作成してこれを従業員らに**周知**させるとともに、セクハラに関する研修への毎年の参加を**全従業員に義務付け**るなど、セクハラの防止のために種々の取組を行っていたのであり、被上告人らは、上記の研修を受けていただけでなく、**上告人の管理職として**上記のような上告人の方針や取組を十分に理解し、セクハラの防止のために**部下職員を指導すべき立場にあった**にもかかわらず、派遣労働者等の立場にある女性従業員らに対し、職場内において1年余にわたり上記のような多数回のセクハラ行為等を繰り返したものであって、その職責や立場に照らしても著しく不適切なものといわなければならない。」として、本件出勤停止を有効と判断した。

## ※ 3 懲戒処分を選択

### ⑥【大阪地裁平成18年4月26日】（1か月の減給処分につき無効と判断）

裁判所は「①Cに対し、夫との関係などを尋ねたりしたこと、親しい関係でもないにもかかわらず「とっちゃん」と呼んだこと、体形に関して身体的特徴を指摘したこと、②Iに対し「まだやせてないな」等と指摘したこと、③HやDに対し、「毎日同じ服を着ているな」、「昨日よりハンカチの色が濃いのは洗濯していないからか」等と指摘したこと、④Gに対し、「え、毛深いの、どこの毛が毛深いの？顔だけ？」「下の方もかいな」などと発言をしたことについては、セクシュアル・ハラスメントに当たると認められる」と判断した。

しかし、「①原告は、センターの所長代理という**管理職員**であり、所長に次ぐ地位にあって、セクシュアル・ハラスメントの**防止・排除に努めなければならない立場**にありながら、自らセクシュアル・ハラスメントに当たる行為を行っていたこと、②その被害者の数は**多数**に及んでいること、③被告Y1市においては、種々のセクシュアル・ハラスメントに対する**取組が行われており**、原告もセクシュアル・ハラスメントに関して十分な認識を有するべき立場にあったことが認められ、原告の上記言動による信用失墜の程度は、決して軽微とはいえない。」としつつ、「その程度は必ずしも高いものとはいえず、原告において、**相手の不快感を十分認識してなかった可能性も否定できない**」として、「原告に対し、これまで何らの注意処分を経ることなく、いきなり、減給一〇分の一を一か月という懲戒処分を加えることは、・・・**重すぎる処分**というべきであり、懲戒権者の裁量を逸脱したものとわざるを得ない。」と判断した。

## 相談・苦情への対応の流れ④

### (3) ハラスメントに対する判定・処分

#### ② 懲戒処分に値しない場合（及び懲戒処分と並行して行う対応）

##### ア 配置転換

- ・ 原則、加害者側の配置転換を考える。
- ・ 被害者に不利益取扱いをしないこととの関係で、本人の希望がない限り、被害者への配置転換は慎重に行う。

#### 【最高裁昭和61年7月14日判決・東亜ペイント事件】

「当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである」



## 相談・苦情への対応の流れ④

### イ 行為者の謝罪

- ・ 被害者へ謝罪することを勧め円満解決を図るが、加害者が被害者に接することで、更なるハラメントを招来することもあるので注意が必要。配置転換等の措置も同時に検討する。

### ウ 関係改善援助

- ・ 加害者への注意指導を行った上で、同様の行為をしないことを約束させるなど

### エ 不利益回復

- ・ 対価型セクハラや、パワハラにより被害者が不利益を被っている場合には、その不利益の回復を図る。



## 相談・苦情への対応の流れ④

### オ 職場環境回復

- ・ 加害者の上長において、加害者の言動に目を配る。
- ・ 定期的な面談を実施するなどの継続的なモニタリングを実施することも重要。

### カ メンタルケアなど

- ・ 産業医による定期的な面談の実施など
- ・ リハビリ入社制度による復職支援など

# 再発防止措置

## (1) 再発防止への考え方

- ・ 予防策（指針に基づく措置）と表裏一体の関係にあるため、予防策を着実に実施していく
- ・ 従業員の理解を深めることが重要であるため、社内研修等を継続的に行うことも重要

## (2) 具体的な予防策

- ① 行為者に対する再発防止研修の実施 ⇒ 行為者の立場にも配慮しつつ行う。社外セミナー等への参加も検討。
- ② 事例発生時のメッセージ発信 ⇒ 職場を預かる管理職に注意喚起を行うだけでも効果が見込まれる。
- ③ 管理職の研修等で実際の事例を活用する ⇒ プライバシーに配慮しつつ、再発防止のため社内の会議で情報共有をする。
- ④ 管理職登用の条件とする ⇒ 部下への適切な指導や育成にあたる人物であることを昇格の条件とする。
- ⑤ 職場環境の改善のための取組 ⇒ ハラスメントが生じやすい環境（長時間労働、コミュニケーション不足、規程不整備）の改善。



## 最後に

- ・ ハラスメント対応は、初動対応が最も重要であるが難しい。
- ・ 初動対応を正しく行うためには、ハラスメント対応の全体像の理解が必要。
- ・ 全体像を理解し、適切なアドバイスを行うことが必要。



ご清聴ありがとうございました。