

# 弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

62

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



## ハラスメント相談窓口の 担当者の責任

会社が、従業員からハラスメントの被害に遭ったと申告や相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に調査し確認することが求められます（均等法11条に基づくセクハラ指針）。その際、調査担当者がハラスメントの事実はないという先入観をもって調査にあたり、被害を申告した従業員に非があったかのような発言をしてハラスメントの二次被害を発生させるようなことがあってはならないのは当然のことです。ハラスメントによって傷つ

きメンタル不調に陥っている可能性のある従業員に対する配慮が必要となる場合もあります。しかし、実際には、調査の過程において調査担当者から二次被害にあった従業員から被害申告される事態も少なからずあります。さらには、ハラスメントをしたとされる従業員や会社とともに、調査担当者が訴訟を提起されて損害賠償請求されるという事案もあります。

サントリーホールディング

グス事件は、原告が、上司からパワハラ被害を受けたことにより鬱病の診断を受け休業を余儀なくされたとし、また、被害を相談したコンプライアンス室長（Y）が上司のパワハラ行為に対して適切な対応を取らなかったために原告の精神的被害を拡大したとして、上司とYと会社に対して合計2



み

424万円余の損害賠償請求をしたという事案です。この裁判で、原告は、会社の内部通報制度の窓口担当であったYに上司のパワハラを相談した際に、Yが「この程度ではハラスメントとはいえない」「ちよつと注意しただけでハラスメントと指摘されるようじゃ、

上司は怖くて部下を指導できなくなる」等と上司の言葉を正当化しようとしたり、また、原告の話を「ふーん」「それで」と明らかに聞いていない態度を示したり、さらには原告が重度の鬱病に陥ったことに原告の過失があるかのように述べたとして、Yにも上司や会社と共同不法行為が成立すると主張しました。

これに対して、東京地裁の判決（平成26年7月31日）は、原告が内部通報制度を利用してパワハラ被害を通報した後のYによる原告、上司、第三者からの事情聴取や面談の経緯とその内容を詳細に事実認定したうえで、Yの調査は適切であったと判断し、また調査におけるYの原告に対する態度についても、原告が主張するような違法行為はなかったとして、Yに対する請求を棄却しました（なお、上司と会社に対しては、地裁が297万円、高裁は165万円の賠償責任を認めています）。

そこで担当者は二次被害発生による労働トラブルを防止する観点からも適切な調査や対応に努める一方で、この事案のように相談窓口の担当者が適切な調査や対応をした場合であっても、調査や対応が適切でなかったとして訴えられる可能性もあることから、そのような事態に備えて、調査や面談の方法、日時、場所、対象者、面談時の発言内容、その他の調査の経緯をできるだけ詳細に記録に残しておくことが必要となります。また、被害を申告・相談した従業員と面談する場合には、威圧的と言われないよう十分に配慮しながらも、複数で対応することによって、相互に適切な対応をするようチェック機能を果たしつつ、調査担当者が労働紛争トラブルの当事者となつた場合の防御の準備をしておくことが必要だと考えます。

（森法律事務所 森 愛知  
労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝