



## Vol.99

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### ハラスメント調査結果と裁判所の認定が異なっていた場合の責任

#### 1 ハラスメント調査懈怠と職場環境配慮義務違反

ハラスメント調査の結果（パワハラとは認定できない）を伝えたところ、相談者から「それなら裁判をします。裁判でパワハラと認定された場合、会社は責任を取っていただけますね？」と言われてしまいました。

適切にハラスメント調査をした結果に対してこのように言われてしまうと、裁判の結果は誰にも分からないため、会社としても不安になります。

このようにハラスメント調査の結果が、裁判所の認定と異なっていた場合に、間違っていたことを理由に何らかの責任を負うのでしょうか？

今回ご紹介する長崎県ほか（非常勤職員）事件（長崎地裁令和3年8月25日判決）は、非常勤職員として任用された原告が、配属先の直属の課長補佐からセクハラ、パワハラを受け、適応障害を発症して労務提供が不能になったとして被告県らに対して損害賠償請求等をした事案です。

上司の言動がセクハラやパワハラに該当するかどうか（一部パワハラに該当すると裁判所は判断）が争点になりましたが、原告は、被告県にハラスメント調査に懈怠があったとして、職場環境配慮義務違反の債務不履行も主張しました。

職場環境配慮義務違反の具体的な内容としては、原告が調査を依頼していた人物に対しての事情聴取をしなかったことや、被告県が提出した「ハラスメント聞き取り結果（詳細）」に、原告の主張と一致又は符合するハラスメントに関する第三者の供述が多数記載されているのに、被告県が、これを無視して、ハラスメントが認められないと認定したこと等であるとし、ハラスメントを認めず適正な措置を講じなかったことが職場環境配慮義務違反であると主張しました。

令和4年4月から、中小企業でもパワハラ防止措置が義務化され、適切にパワハラ問題に対応することが求められます。もっとも、会社が行える調査には限界があり、必ずしも真実が明らかになるとは限らず、またその後の裁判所の判断と同じになるとも限りません。

まさにこの事案も、パワハラ調査の結果はハラスメントではないと判断しましたが、裁判所は一部ハラスメントと認定しました。このような場合に職場環境配慮義務違反になるのでしょうか？

#### 2 裁判所の判断

裁判所は次のように述べて、ハラスメント認定はしたものの、パワハラ調査の結果やそれに基づく被告の対応については職場環境配慮義務には違反しないと判断しました。

「被告県は、原告に対し、調査の結果、ハラスメントは認められなかった旨回答しており、当裁判所の（中略）判断と結論を異にする。しかし、使用者のハラスメント調査の結果が、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はいできない。」

「被告県は、被告P 4 及び国保・健康増進課の職員等被告県内部の関係者から、広範に事情を聴取し、原告の事情聴取や提出書面と対照して、ハラスメントが認められないと判断したことが認められ、その調査、判断の過程に不合理な点があるとまでは認められない。そして、本件ハラスメントのうち違法性が認められるのは違法行為1 及び2 にとどまること、判断の基礎となる資料が異なることからすると、被告県の判断の結果が明らかに不合理であるとまでは認められず、被告県がハラスメントが認められないと判断し、是正措置を講じなかったことをもって、職場環境配慮義務に違反し違法であるとまでは認められない。」

### 3 調査を尽くしたかどうか重要

判決から分かることは、裁判所の結論と異なったということだけで職場環境配慮義務違反にはならないということです。

ただその前提として、調査や判断過程に不合理な点があるとまでは認められない程度に適切に使用者がこれらを実施していることが求められます。

裁判で異なる結果が出たらどうしよう、と悩むのではなく、今できる調査を尽くしたうえで自信をもって判断をしていただければ問題ありません。

もっとも最終的には一部ハラスメントが認定されているように、職場内でハラスメントがあった事実については、再発防止も含め適切に対応することが求められるのは言うまでもありません。

以上