

# もう迷わない！ハラスメント対応において 絶対知っておくべき手法とポイント

杜若経営法律事務所  
弁護士 中村景子

令和 5 年 5 月 29 日 (月) 13 : 30 ~ 14 : 30

## 講師のご紹介



# 杜若経営法律事務所 弁護士 中村 景子

### 【経歴】

2018年 中央大学法科大学院 修了 司法試験合格  
2020年 杜若経営法律事務所 入所  
第一東京弁護士会所属 / 経営法曹会議会員

労働問題について事業主側の代理人弁護士として  
日々対応にあたっています

### 【著作】

未払い残業代請求の法律相談（杜若経営法律事務所編・青林書院）

人事・労務トラブルのグレーゾーン70（杜若経営法律事務所編・労務行政）

## 顧問サービスのご案内

社労士様向け 「土業顧問サービス」 月額 2 万円 (税) ~

- **先生方からのご相談対応**

メール、WEB会議、ご来所、チャットなどご相談の方法は問いません  
ご相談の回数制限などもありません

- **先生の顧客企業様からの法律相談対応** (1 企業様あたり初回 60 分無料)
- **杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供**
- **顧問先様限定 オンライン勉強会 (ご質問可) へのご招待**

企業様向け 顧問サービス 月額 5 万円 (税) ~

- **契約書や規程類のリーガルチェック、従業員対応に関するご相談など**  
ご相談の方法は問いません、回数に制限もありません
- **杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供**
- **顧問先様限定 オンライン勉強会 (ご質問可) へのご招待**

## 顧問契約の詳しい内容や活用方法について

顧問契約（企業・士業）の  
詳しい内容や活用方法を聞きたい

- Zoomご面談にてご説明いたします
- 右の QR コードから日程をご予約ください
- ご面談の所要時間は 15 分ほどです
- ご面談いただいた方には、**特典**で本セミナーのレジュメデータ及びヒアリングシートの書式（顧問先限定配布）をお送りいたします

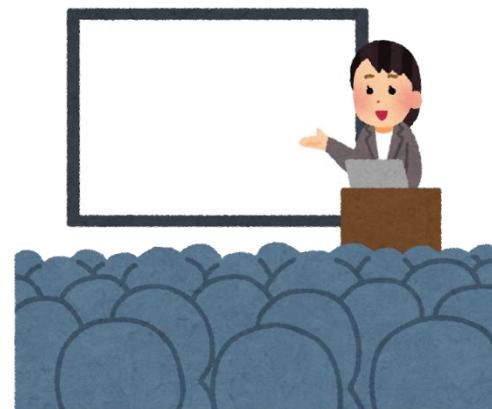
顧問案内（Zoom）日程  
予約フォーム



# お気軽にお申込みください！

## 本日の内容

1. ハラスメント相談時の初動対応
2. 事実関係の調査
3. 事実認定の方法
4. ハラスメント該当性の判断
5. 本日のまとめ



# 1. ハラスメント相談時の初動対応

## 1. ハラスメント相談時の初動対応

### 事例

企業の人事担当者宛に、女性従業員 A さんから以下の相談がありました。

私が知人男性と食事をしていたところ、上司の B 部長が偶然お店の前を通りかかったようです。

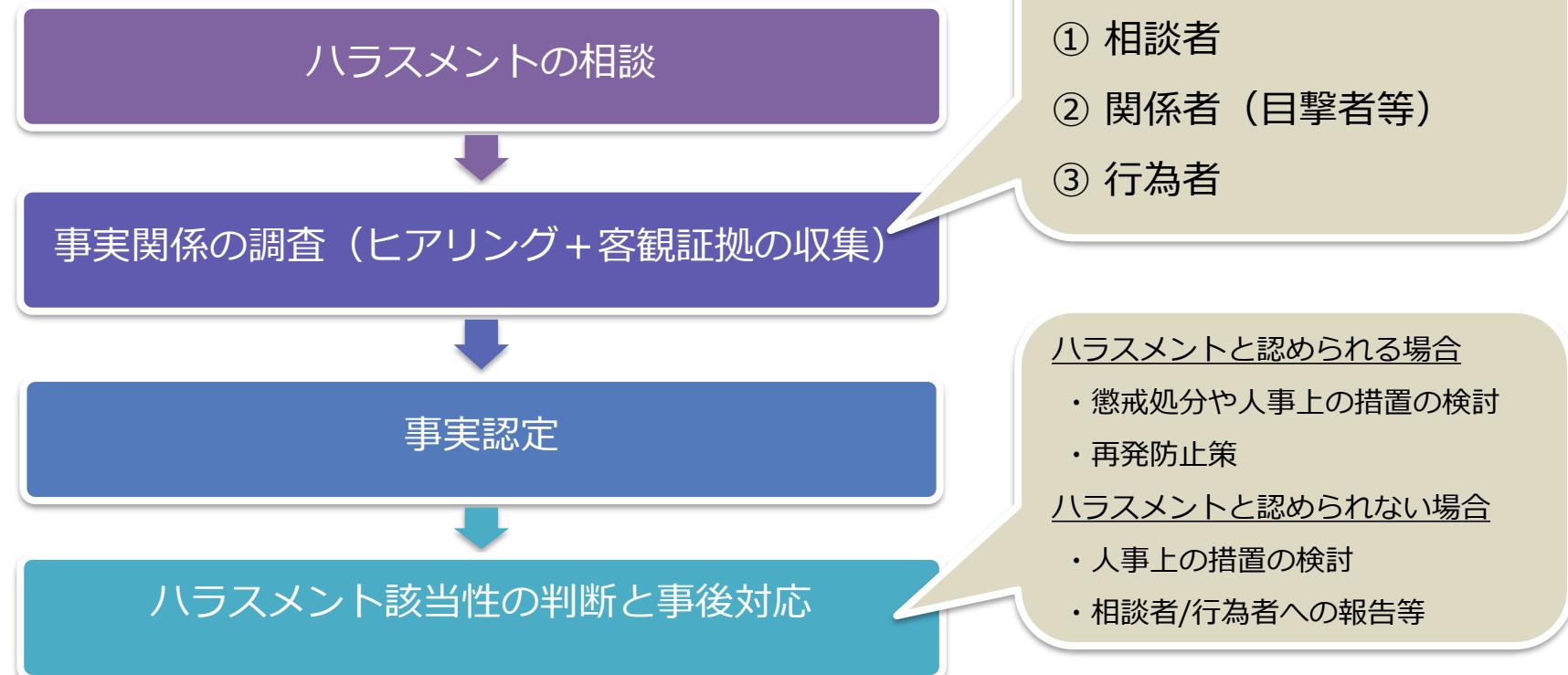
次の日出勤すると、B 部長から「結構遊んでるんだね」とみんなに聞こえるように言われました。

その後、他の人々に見えないようにこっそりと脇腹を触られました。

これはセクハラに当たると思います。会社として適切に対応してください。

# 1. ハラスメント相談時の初動対応

## 相談時の対応フロー



※ セクハラ、パワハラ、マタハラのいずれも、基本的な対応フローは同じで OK

# 1. ハラスメント相談時の初動対応

## 相談にどこまで応じるべき？～関係法規の定め～

**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すべき措置等についての指針** (H18.10.11 厚労告 615、最終改正：R2.1.15 厚労告 6。いわゆる「セクハラ指針」)

「相談窓口においては、被害を受けた労働者が委縮するなどして相談を躊躇する例もあること等を踏まえ、相談者的心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に生じているだけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアル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、適切な対応を行うようにすること。 例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。」

**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すべき措置等についての指針** (R2.1.15 厚労告 5。いわゆる「パワハラ指針」)

「相談窓口においては、被害を受けた労働者が委縮するなどして相談を躊躇する例もあること等を踏まえ、相談者的心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるパワーハラスメントが現実に生じているだけでなく、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、適切な対応を行うようにすること。 例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。」

# 1. ハラスメント相談時の初動対応

相談にどこまで応じるべき？～裁判例～

## ゆうちょ銀行（パワハラ自殺）事件 徳島地裁 H30.7.9 労判1194号49頁

従業員Xが自殺し、Xの上司の叱責がパワハラにあたるか、会社に安全配慮義務違反があるかが問題となった事案。

### 【裁判所の判断】

- ・ 上司の叱責は違法ではない（＝パワハラではない）と判断
- ・ 但し、Xが上司から日常的に厳しい叱責を受けていたことはみんな知っていた
- ・ Xの体調不良や自殺願望が社員との人間関係に起因することは容易に想像できる
- ・ 会社はXの執務状態を改善し、心身に過度の負担が生じないように、Xの異動を含めて検討すべきだった
- ・ これらの対応をとらなかつたことは安全配慮義務違反にあたる

ハラスメントにあたるかどうか微妙でも、相談を門前払いしてはいけない

→ **相談があれば、必ず応じなければいけない**

# 1. ハラスメント相談時の初動対応

## 絶対NGな初動対応

### 相談者への対応

- 相談したことを理由に不利益な取り扱いをする
  - 不利益な取り扱いとは、解雇、雇止め、契約更新回数の引き下げ、退職の強要、労働条件の引き下げ、降格、賞与等における不利益な算定、不利益な配置転換、不利益な人事評価、仕事をさせない、雑務をさせる等各ハラスメントの指針で不利益な取り扱いは禁止されている
- 相談者の自宅待機や執務場所を一方的に変更する
- 相談者が調査を望んでいない状態で、調査を進める

場合によっては  
相談者と行為者を接触させ  
ない対応が必要！

### 行為者（加害者と思料される者）への対応

- 相談者から承諾を得ていないのに、行為者に相談者から被害申告があったことを伝える
- 無給の自宅待機を命じる
  - ※ 加害行為の存否が不明なので、会社が「自宅待機」という労務提供を命じていると整理される  
民法 536 条 2 項に従って、賃金全額の支払いが必要

# 1. ハラスメント相談時の初動対応

## ケース別 これだけは押さえたい対応方法

Q 勤務態度が不良・業務指示に従わない社員から相談があった。

加害者よりも相談者に問題がありそうな場合、相談に応じなければいけないのか？

A 必要。

事実関係を調査しなければ「何があったのか」を確定できない。確定できない状態で加害者をかばったり、相談者に問題があるような発言をすると、その行為自体が違法と評価される可能性がある〔A市職員（セクハラ損害賠償）事件・横浜地判H16.7.8 判時1865.106〕。

→ 門前払いは絶対しない。相談内容を聞いたうえで、事実関係の調査方法を検討すべき

Q 相談者が「加害者に知られたくない」「調査に不安がある」と言っている場合は  
どうしたらよいか？

A 調査において、行為者への事情聴取は不可欠だが、会社は相談者のプライバシーにも配慮しなければいけない。そのため、以下の対応が必要。

- ・ 相談者から承諾を得なければ適切な調査ができない可能性を説明し、承諾を得る。
- ・ 相談者に情報開示の範囲を確認する。
- ・ 行為者に、報復を禁止する旨伝える。

被害者作成の日記のコピーを加害者に交付して保管させた行為が被害者のプライバシー権を侵害したとして、使用者に慰謝料 30 万円の支払を命じた裁判例がある（京丹後事件・京都地判R3.5.27 労経速2462号15頁）。

## 2. 事実関係の調査

## 2. 事実関係の調査

### 獲得目標

事実関係の調査は「本当は何があったのか？」を確認するための作業  
中立な立場を意識してヒアリングを行い、同時に関係資料の収集を行う

### 対象者ごとに確認すべき事項/収集する資料

相談者

- どのような被害を受けたのかを具体的に確認
- 供述を裏付ける資料の収集
- 関係者の洗い出し

関係者

- 相談者の供述の裏付けが可能かという視点でヒアリングを行う
- 被害に関する資料の収集（あれば）
- 相談者・行為者との関係を確認

行為者

- 被害申告のあった事実について、行為者の認否を確認
- 行為者の主張を確認（行為に至った経緯、動機などの確認）
- 行為者の主張を裏付ける資料の収集

## 2. 事実関係の調査

### ヒアリングの際に絶対確認すべき事項 3 点

- ① 事実は **いつ、だれが、どこで、何を、どのように** したのかを聴取し記録する
- ② 目撃者の有無を確認する
- ③ 証言を裏付ける or 関係する資料の有無を確認し、提出を促す

#### 【供述を裏付ける or 関連する資料の例】

録音・録画データ、写真、LINEやメールのメッセージ、  
日記やSNSへの投稿記録 etc...

## 2. 事実関係の調査

### ヒアリング時の注意事項

#### 【各対象者共通の注意事項】

- ハラスメント行為の有無について、先入観を持たずヒアリングをする。
- ヒアリングの目的は事実関係の確認である。説教などは行わない。
- 事前に主張や弁解を想定し、質問事項を検討しておく。
- ヒアリングの内容は可能であれば録音する。事前に本人の同意を得る。
- ヒアリングは個室で行い、周囲に聞かれないようにする。

#### 【対象者別・注意事項】

相談者	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 自由に話をしてもらい、不足している情報を質問する形式をとる。</li><li>・ 相談者の感情に配慮し、必要に応じてヒアリングを複数回に分ける。</li><li>・ 行為者・加害者へのヒアリングを含む調査を行うことを説明し、資料開示の範囲への同意を得る。</li></ul>
関係者 (目撃者)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 当事者の主張と一致するかという観点で、ヒアリングをする。</li><li>・ ヒアリングの内容を他言しないように指示する。</li></ul>
行為者	<ul style="list-style-type: none"><li>・ ヒアリングは予告なしに行うことを推奨。必要に応じて複数回に分ける。</li><li>・ 会社の把握している情報を開示せず、まずは行為者本人の認識を話させる。</li><li>・ 相談者や関係者への報復は厳禁である旨伝える。</li></ul>

## 2. 事実関係の調査

### 相談者ヒアリングの良い例・悪い例

例) 女性従業員Aさんへのヒアリング

#### 【悪い例】

Aさんは、5月26日に B部長から事務所内で 脇腹を触られた。

時刻が特定されていない。  
発生の時間帯によっては、誰にも見られずに脇腹を触ることはできるのか（＝Aさんの供述の信用性）が問題になる。

事務所内のどのような場所で触られたのか、具体的な記載がない。

触られた際のAさんとB部長の位置関係はどうだったのか、どのように触られたのか、被害発生前後の事実経過が特定されていない。

#### 【良い例】

Aさんが、5月26日午後2時頃、執務スペース内の複合機で 資料の印刷をしていると、B部長が Aさんの後ろに立ち、両手で左右の両脇腹を15秒ほど掴んだ。

## 2. 事実関係の調査

### ヒアリングシートの紹介（相談者編）

項目に沿って聴取することで、  
聞き漏れを防ぐことができる！

A	B	C	D	E	F	G	H	I
No	誰が	誰に対して	いつ	どこで	具体的な行為態様/被害の内容	目撃者	資料	相談者への依頼事項
1	1 B部長	A	2023/5/26 午前9時05分頃	執務スペース内	<ul style="list-style-type: none"> <li>私が出勤して自席に座ると、B部長が自分の席に座ったまま、私に向かって笑いながら「昨日見たよ、結構遊んでるんだね」と言われた。</li> <li>私の席まではっきり聞こえるほどのボリュームだったので、近くに座っていた先輩C、同僚D、部下Eが、B部長の言葉を聞いて一斉に私を見た。</li> </ul>	先輩C 同僚D 部下E	執務スペースの図面 座席表	
2	2 B部長	A	2023/5/26 午後2時頃	本社4階執務スペース内の 複合機前	<ul style="list-style-type: none"> <li>昼休憩（午後1時まで）が終わり、1時間ほどの社内会議を終えた後、別の会議の資料を印刷するために複合機に向かったので、時刻は午後2時頃だと思う。</li> <li>複合機で資料を印刷していると、誰が私の後ろに立った。</li> <li>その直後、突然両脇腹を両手で15秒ほど掴まれた。</li> <li>ちょうど資料を整えている最中だったので、手が離せなくて15秒ほどそのままだった。</li> <li>驚いて振り返ると、B部長だった。</li> <li>嫌な気持ちになったので、その日に同僚DにLINEメッセージで相談した。</li> </ul>	いない	複合機付近の写真	・LINEメッセージデータの提供
3								

## 2. 事実関係の調査

### 目撃者ヒアリングの良い例・悪い例

例) 同僚 D さんへのヒアリング

#### 【悪い例】

人事担当者「Aさんが 5月26日の出勤時に、B部長から『結構遊んでるんだね』と言われたと主張していますが、何か知っていますか？」

→ Aさんの被害内容をそのまま伝える質問なので NG。

人事担当者「5月26日の出勤時に何かありましたか？」

→ オープンクエスチョン過ぎて知りたい

- ・聞きたい事実は特定する
- ・「Aさんが言っていた」とは言わない
- ・日時場所、前後の事情も確認する

#### 【良い例】

人事担当者「B部長が Aさんに異性との関係について何か言っていたのを聞いたことはありますか？例えば『結構遊んでるんだね』など。聞いたのはいつですか？だいたい5月26日頃などですか？」

時間帯は朝、昼、夜、いつ頃だったか覚えてますか？会話の流れは？」

## 2. 事実関係の調査

### ヒアリングシートの紹介（関係者・目撃者編）

A	B	C	D	E	F	G	H	I
No		誰が	誰に対して	いつ	どこで	具体的な行為態様/被害の内容	関係者の認識（ヒアリングメモ）	資料提出の有無
1	相談者の主張	B部長	A	2023/5/26 午前9時05分頃	執務スペース内	<ul style="list-style-type: none"> <li>私が出勤して自席に座ると、B部長が自分の席に座ったまま、私に向かって笑いながら「昨日見たよ、結構遊んでるんだね」と言われた。</li> <li>私の席まではっきり聞こえるほどのボリュームだったので、近くに座っていた先輩C、同僚D、部下Eが、B部長の言葉を聞いて一斉に私を見た。</li> </ul>		
2	同僚Dの認識	○	○	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aさんが席に座ったとたん、B部長が大きな声で「昨日見たよ、結構遊んでるんだね」と言ったので、何事かと思ってAさんの方を見てしまった。</li> <li>Aさんは赤面していた。</li> <li>その前後で会話はなかった。</li> </ul>	なし
3								

#### 【記載ルール】

- 相談者の供述欄の下に、関係者の認識を記載する欄を追加する
- 目撃者（関係者）の供述が相談者の供述と同様の場合は○を、異なる場合は×をつける
- 関係者の認識を記載する欄も設ける
- ヒアリングシートは事実関係の整理のために作成するものなので、供述内容は別でメモすると良い

## 2. 事実関係の調査

### 行為者ヒアリングの良い例・悪い例

例) B 部長へのヒアリング

#### 【悪い例】

人事担当者「Aさんが 5月 26 日の出勤時に、B 部長から『結構遊んでるんだね』と言われたと主張していますが、そう言ったんですね？」

→ A さんの被害内容をそのまま伝える質問であり、かつ、行為者に会社の把握している情報を示してしまうのでNG。

人事担当者「5月 26 日の出勤時、Aさんにセクハラしたと思いますか？周りもみんな見たと言っていますけど、心当たりあるでしょ？」

→ 「セクハラ」にあたるかどうかは評価の問題。事実関係の確認で、評価を持ち出すのはNG。また、行為者の主張を聞くことが目的なので、圧力をかけて認めさせようとするのもNG。

#### 【良い例】

「5月 25 日、業務外の場所で A さんを目撃しましたか？

そのことについて、翌日の出勤時に A さんに声を掛けましたか？」

(B 部長が覚えていないと言った場合) 「『結構遊んでるんだね』と言った記憶はありますか？」

## 2. 事実関係の調査

### ヒアリングシートの紹介（行為者編）

	A	B	C	D	E	F	G	J	K	L
1	No	誰が	誰に対して	いつ	どこで	具体的な行為態様/被害の内容		B部長の認識	目撃者の有無	資料
1	相談者の主張	B部長	A	2023/5/26 午前9時05分頃	執務スペース内	・私が出勤して自席に座ると、B部長が自分の席に座ったまま、私に向かって笑いながら「昨日見たよ、結構遊んでるんだね」と言われた。 ・私の席まではっきり聞こえるほどのボリュームだったので、近くに座っていた先輩C、同僚D、部下Eが、B部長の言葉を聞いて一斉に私を見た。		・前日夜にAさんが男性と食事しているところに出くわしたのは覚えている。 ・次の日のAさんとの会話は覚えていない。		
2	1	同僚Dの認識	○	○	○	○	○		分からぬ	なし
3										

#### 【ヒアリングシート作成時の留意点】

- 相談者の供述欄と対比する形式で、行為者の認識を記載すると分かりやすい。
- 行為者の主張を裏付ける資料や目撃者の有無なども記載する。
- 関係者と同様、供述内容は別にメモをする。

## 2. 事実関係の調査

### ヒアリングシートの目的

当事者の主張について、以下を洗い出すことが目的

- ① 争いのない部分（行為者が認める部分）
- ② 争いのある部分（行為者が否認する部分）
- ③ 行為者が覚えていない部分



事実認定で問題になるのは

- ②争いのある部分、③行為者が覚えていない部分

### 3. 事実認定

### 3. 事実認定

#### 事実認定をする際に絶対押さえておくべき事項 4 点

- ① 客観証拠を主軸に添えて検討し、  
客観証拠との矛盾を説明できない事実は認定しない。
- ② 客観証拠がない場合に、証言から事実を認定する。
- ③ 証言が一致していることのみをもって事実を認定せず、  
証言の信用性を検討する。
- ④ 根拠を説明できない事実は認定しない (= 疑わしきは罰せず ! )

### 3. 事実認定

#### 事実認定とハラスメント該当性の判断フロー

B 部長が各言動をした事実があるかどうかの認定  
= 事実認定の問題



B 部長の言動がハラスメントにあたるかを評価  
= 事実の評価の問題



ハラスメントの認定

①事実の認定と②事実の評価は別もの。  
例えば、上司が部下に「しっかりしろよ」という発言をした事実はあっても、  
当該発言がパワーハラスメントにあたるとは限らない。



## 3. 事実認定

### 事実認定が問題となる場面

B 部長の行為をセクハラと認定し、懲戒処分を行った。

その後、B 部長が「脇腹は触っていない」として、懲戒処分の無効・撤回及び損害賠償を争ってきたとき。

→ 会社の集めた情報から B 部長の発言があったといえるかが争点になる。

### 事実認定のポイント

ポイント①：まずは客観的証拠（録音、録画、当時のメールなど）を主軸に検討する。

ポイント②：客観的証拠がない部分を各対象者の証言で補う方法で認定する。

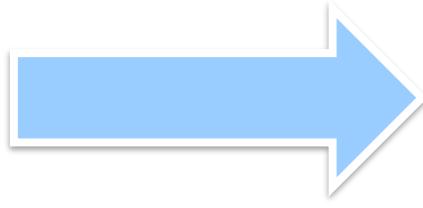
ポイント③：証言から認定するときは、「証言の信用性」を検討する。

### 3. 事実認定

#### 事実認定のパターン① ~行為を直接示す客観証拠がある場合~

例) B 部長が A さんの脇腹を掴んだ映像が、防犯カメラに記録されていた場合

B 部長の行動が記録された防犯カメラの映像  
(客観証拠)



映像から認定

B 部長が A さんの脇腹を掴んだ事実

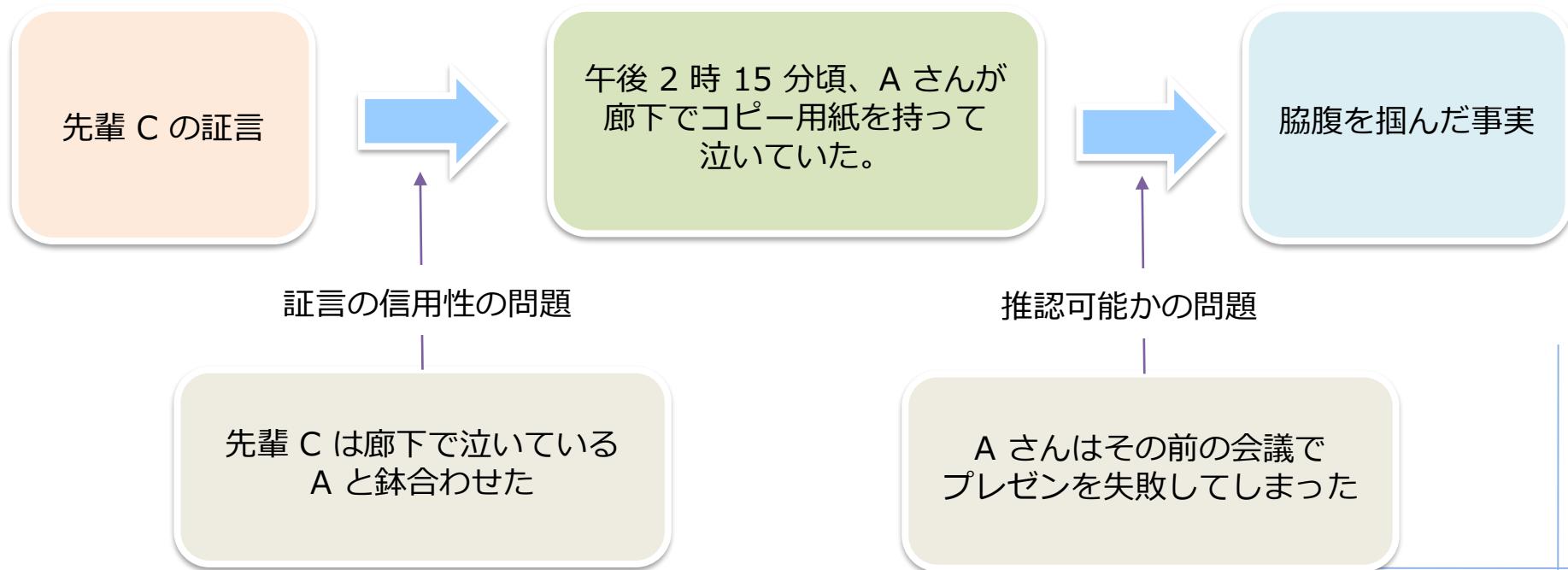
B 部長が「脇腹を掴んでいない、触っていない」と否定しても、  
**防犯カメラの映像を根拠として、事実を認定することができる。**

### 3. 事実認定

#### 事実認定のパターン② ~行為を直接示す客観証拠がない場合~

例) B 部長が A さんの脇腹を掴んだかどうか

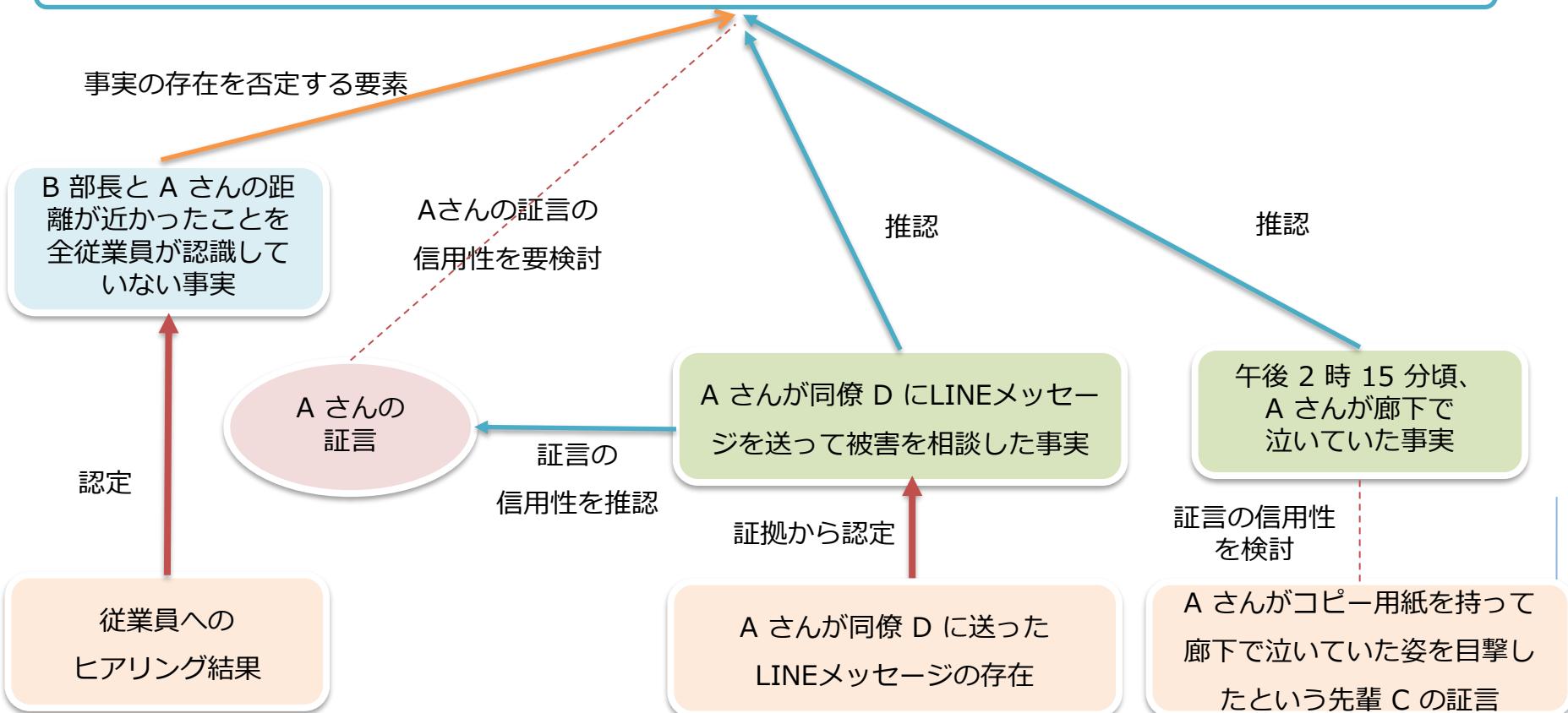
→ その他の客観的証拠や、証言から行為を認定できるかを検討する。



### 3. 事実認定

#### 事実認定のパターン② ~行為を直接示す客観証拠がない場合~

B 部長が A さんの両脇腹を、後ろから両手で 15 秒ほど掴んだ。



### 3. 事実認定

#### 証言の信用性を判断するポイント

	信用できる方向に傾く場合	信用できない方向に傾く場合
客観的証拠との整合性	客観証拠と整合する	客観証拠と整合しない・矛盾がある
証言内容の一貫性	話の内容が一貫している	一貫していない 合理的な理由がない
虚偽の証言をする理由の有無	利害関係がない、動機がない等	利害関係がある、動機がある等
事実を認識した時期	証言から近接している	ずいぶん前の出来事
証言内容の具体性	具体的・詳細・迫真性がある	抽象的・断片的である
体験時の状況	視認状況が良好、印象深い出来事	視認状況が悪い、些末な出来事

## 3. 事実認定

### 事実認定が問題となつた裁判例

#### 医療法人愛整会事件（R5.1.16 労働判例ジャーナル 133 号 12 頁）

原告が、法人理事長から胸を触られる、抱き寄せられるといったセクハラを受けたと主張し、法人理事長がその行為を真っ向から否認した事案。

行為を直接示す客観証拠はなく、他の客観証拠や供述の信用性からどのように事実を認定するのかが問題となつた。

#### 【裁判所の判断】

被害者である原告の主張を信用できるとし、ハラスメント行為の存在を認定した。

- 被害申告の日時が争いのない他の事実と一致していること
- 原告が被害を受けた直後に被害申告のメッセージを送信し、面談で被害を申告していること
- 原告が理事長に個人的な恨みや悪感情を抱いていたり、理事長を貶める動機の存在は認められない
- 原告の供述は、重要な部分に関しては一貫しており、合理性がある
- 被害場所は常に注視されているわけではないので、目撃者がいなくても不自然ではない

### 3. 事実認定

#### 事実認定が問題となつた裁判例

##### 東京セクシュアル・ハラスメント事件（広告代理店 A 社）事件 (H8.12.25 労判 707 号 20 頁)

当事者間の供述しかない状況において、「ラブホテルに行こう」という発言があったか、キスをしたかを認定できるかが問題となつた事案。

##### 【裁判所の判断】

被害者側の供述を前提にハラスメント行為を認定した。

- 被害者側の供述について、具体的であり、事柄の経緯についての説明が自然、内容も一貫していることを理由に信用性が高いと判断。
- 加害者の供述について、それまでの関係から突然キスをして被害者が驚かなかつたという主張は不自然であること、当初はキス以外の行為を否定していたが、その後胸を触ったこと尾を認めるなど、供述に一貫性がないことから、信用性を否定した。

### 3. 事実認定

#### 事実認定が問題となつた裁判例

##### 国・広島拘置所長（法務事務官）事件（H29.8.2 労判 1169 号 27 頁）

拘置所の職員が、上司から、制服の胸倉あたりを掴まれ、掲示板（壁）の方に引きずられ、首元を持ち上げられて頭や背中を掲示板に打ち付けられたと証言した。

##### 【裁判所の判断】

被害者の供述の信用性が否定された。

- 掲示板の下には長椅子があるが、長椅子にあたることなく頭、背中や腰を打ち付けることは困難であるとして、暴行現場の物の位置から被害者の供述は信用できないと判断。
- 被害者の供述が、陳述書は背中と後頭部を打ち付けたとしていたが、その後の本人尋問で「背中だけを打ち付けた」と訂正している点を挙げ、暴行による被害の主要な部分が変遷していることを不自然だと指摘。



客観証拠に照らして検討し、客観証拠から認定できない場合に証言の信用性を検討する

### 3. 事実関係の調査

#### 事実認定をする際に絶対押さえておくべき事項 4 点（再掲）

- ① 客観証拠を主軸に添えて検討し、  
客観証拠との矛盾を説明できない事実は認定しない。
- ② 客観証拠がない場合に、証言から事実を認定する。
- ③ 証言が一致していることのみをもって事実を認定せず、  
証言の信用性を検討する。
- ④ 根拠を説明できない事実は認定しない（＝疑わしきは罰せず！）

## 4. ハラスメント該当性の判断

## 4. ハラスメント該当性の判断

### ハラスメント該当性の判断において、絶対押さえるべき視点

ハラスメントにあたるかどうかは、

「**業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動といえるかどうか**」で判断。

→ 具体的には、「目的」に照らして「手段」が相当かどうか という視点で判断

#### 【認定事実の分類】

①	傷害罪、暴行罪、強制わいせつ罪など、犯罪（刑事罰）にあたるもの
②	①以外で、不法行為（民法 709 条）に該当する違法なものであり、損害賠償責任を発生させるもの
③	①②以外で、懲戒処分の対象になるもの
④	上記以外ではあるが、不適切なもの

※ ④にあてまる行為等に関しては、

不相当ではあるものの、「目的」に照らして「手段」が相当な範囲を超えていないという評価も十分あり得る

## 2. 事実認定

### B 部長の言動はセクハラにあたるか？

【セクハラの種類】（男女雇用機会均等法 11 条参照）

対価型	性的な言動への対応によって、労働条件に不利益を受けるもの
環境型	性的な言動により、就業環境が害されるもの

#### ■ B 部長が脇腹を両手で掴んだ行為

B 部長の行為は、職場環境において性的不快感を与える行為であり、環境型セクハラに該当する可能性が極めて高い。

#### ■ B 部長の「結構遊んでるんだね」という発言

福岡セクシュアル・ハラスメント事件（福岡地判H4.4.16 労判 607 号 6 頁）では、「Xは結構遊んでいる。お盛んらしい。」、他の異性と「怪しい仲にある」といった発言について、職務に関連する場において、X又は職場の関係者に対し、Xの個人的な性生活や性向を窺わせる事項について発言を行い、その結果、Xを職場に居づらくさせる状況を作り出し」、Xの働く利益を害したとして不法行為に当たると判断した。

→ 発言時の態度、その他の言動次第ではセクハラに該当する可能性が高い。

## 4. ハラスメント該当性の判断

### 知りておきたい、ハラスメント該当性のグレーゾーン（セクハラ編）

#### 千葉地松戸支判（H12.8.10 判時 1734 号 82 頁）

女性市議会議員が、市議会議員から、市役所の議会棟の廊下で「男いらずの〇〇さん」と呼びかけられたり、活動報告紙に女性議員の氏名を記載し、その上に「オトコいらず」とルビを振った行為のハラスメント該当性が問題となった。

#### 【裁判所の判断】

環境型セクハラに該当すると判断。

- 「男いらず」は通常的な意味で使用され、女性に対するからかい・皮肉・侮辱として使用されることがある。本件では、女性議員に対するからかい、皮肉、揶揄、挑発の意図のある言動であると判断。
- 活動報告紙は市民に配られたため、名誉毀損行為と判断。

## 4. ハラスメント該当性の判断

### 知りておきたい、ハラスメント該当性のグレーゾーン（パワハラ編）

前田道路事件（原審：松山地判H20.7.1 労判 968号 37頁、  
控訴審：高松高判H21.4.23 労判 990号 134頁）

不正経理を行った部下に対して上司が会議の席上で「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが、辞めても楽にはならないぞ。」と叱責した後、部下が自殺した事案。叱責が指導の範疇に属するか否かについて争われ、地裁（原審）と高裁（控訴審）の判断が分かれた。

#### 【地裁の判断】

- 上司の叱責と自殺の因果関係を認めつつ、不正経理について6割の過失相殺を認めた。

#### 【高裁の判断】

- 上司の叱責は、過剰なノルマ達成の強要や執拗な叱責ではなく、正当な業務の範囲内にあると判断し、遺族側の請求を棄却した。



被害者に問題があつても、叱責の態様次第ではパワハラと認定する必要がある。  
パワハラ指針の示す「6類型」に照らしつつ、「目的」と「手段」から判断。

## 4. ハラスメント該当性の判断

### 知りておきたい、ハラスメント該当性のグレーゾーン（パワハラ編）

#### A 保険会社上司（損害賠償）事件（東京高判H17.4.20 労判 914 号 82 頁）

同時に同じ職場の従業員数十名に対し、ポイントの大きな赤文字で「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。」「あなたの給料で営業職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら営業職でも数倍の業績を挙げますよ。…これ以上、当SCに迷惑をかけないで下さい。」とメールを送信した行為が問題となつた事案。

#### 【裁判所の判断】

数十名の従業員にメールが送信されている点を重視し、「それ自体は正鵠を得ている面がないではないにしても、人の気持ちを逆撫でする侮辱的言辞と受け取られても仕方のない記載」であるとし、被害者の名誉感情をいたずらに毀損するものであることは明らかであり、「上記送信目的が正当であったとしても、その表現において許容限度を超え、著しく相当性を欠く」と判断。



指摘自体は的外れでないとしても、「手段」として不相当であれば不法行為にあたる。

仮に個人的にメールを送っていても、「辞めれば」という言動は不相当とされる可能性が高い。

## 5. 本日のまとめ

## 5. 本日のまとめ

- ・ ハラスメント対応は、  
①相談、②事実調査、③事実認定、④ハラスメントにあたるか  
の4STEPで行う。
- ・ STEPごとに、NG行為や押さえるべき点を意識する。
- ・ どうしても迷ったら、「疑わしきは罰せず」。
- ・ ハラスメント該当性の判断は、法的評価の問題でもあるので、  
専門家に相談する。

ご参加ありがとうございました！