



## Vol.141

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★ハラスメント調査において行為者の名前を開示してヒアリングを行うことは違法か？

今月のニュースレターは、国立病院機構の医療センターにおいて看護師として稼働していた職員が、自身を対象とするハラスメント調査の手法や、その後の配置転換命令が違法であるなどと主張して、損害賠償を求めた事件（仙台地裁 R8. 1. 8 判決）をご紹介します。

本件では、ハラスメント調査において行為者とされる人物の名前を第三者に開示して調査を行うことの妥当性等が争点となりました。結果として原告の請求は棄却されましたが、ハラスメント調査を進める際の参考になると思います。

#### 1. 事案の概要

被告が開設する医療センターの救命救急センターで勤務していた看護師（原告）に対し、同僚の看護師 9 名から威圧的な言動等を受けたとする報告がなされました。報告内容は、人格否定や無視、威圧的な口調など 39 項目に及ぶものでした。

これを受けて被告の副看護部長と管理課長（ハラスメント主任相談員）は、まず原告本人への聞き取り調査を実施しました。原告は大部分の項目について否定、あるいは記憶にない旨を回答しました。その後、被告は救命救急センターの看護師 54 名に対し、個別にヒアリング調査を行いました。調査方法としては、聴取対象者を 1 人ずつ別室に呼び出して、調査中であり話した内容は他言しないよう依頼した上で、原告がハラスメントに当たり得る言動をした場面を見聞きしたり、そのような言動をされたりしたことがあるか等の質問をしました。これに対し、約半数の看護師が、原告のそのような言動を見聞きしたことがあると回答しました。他方で、聴取対象者がそのような言動を見聞きしたことがないと回答し、かつハラスメントに当たり得る言動の具体的な内容を尋ねた場合には、被告の相談員は、例えばきつい口調でものを言ったり、理不尽なことを言ったり、無視したりした場面を見聞きしたことがあるか、などと、ハラスメントに当たり得る言動を例示してさらに問いを発したことがありましたが、その際、威圧的な言動等の時期や相手方、当該言動等がされたときの状況等を特定し、その具体的な内容を説明することはありませんでした。

調査の結果、ハラスメントの事実の一部認定されましたが、就労継続が困難なほどではないとしてハラスメント該当性までは認められませんでした。もっとも、勤務環境を改善する必要があるとして、原告を別病棟に配置転換しました。原告は、調査方法によって名誉を毀損されたことや、不当な目的による配置転換であることなどを主張し、損害賠償を請求しました。

#### 2. 裁判所の判断

##### (1) ハラスメント調査の適法性について

原告は、50 名以上の従業員に対し、自身の名前を開示してハラスメントの疑いを前提に質問したことは、名誉毀損およびプライバシー侵害にあたりと主張しました。

これに対し裁判所は、調査の対象になったこと自体が直ちに社会的評価を低下させるとはいえないと判示しました。また、9名の看護師から詳細な報告があり、原告との言い分が全面的に対立している状況下では、第三者から事実関係を聴取する必要性が認められるとしました。

調査の手法についても、聴取対象者を一人ずつ別室に呼び、話した内容は他言しないよう依頼するなどの配慮がなされており、原告が調査を受けている事実が無限定に広まらないような措置が講じられていたと認定されました。したがって、安全配慮義務違反や不法行為にはあたらないと結論付けられました。

## (2) 調査手順と内部規定の関係について

原告は、被告の内部事務連絡において、主張に相違がある場合は再度双方から聴取を行うべきとされているにもかかわらず、原告への再度の聴取を行わずに第三者調査を進めた点は手続違反であると主張しました。

裁判所は、同事務連絡が緊急性の高い場合などに第三者から先に聴取すること等も規定している点を挙げ、本件では一度目の聴取で主張が真っ向から対立していたことから、この段階で第三者調査に踏み切ったことは不合理ではなく、内部規定に違反して違法となるものではないと判断しました。

## (3) 配置転換命令の適法性について

配置転換についても、中央手術室での欠員補充という業務上の必要性があり、同じ病院内での異動で労働条件に変動もないことから、通常甘受すべき程度を超える不利益とはいえないとされました。また、ハラスメント該当性が否定された場合であっても、勤務環境改善のために必要な措置を講じることを定めている被告の内規に照らし、不当な目的は認められないと判断されました。

## 3. まとめ

ハラスメント調査においては、相談者や行為者のプライバシー保護が求められる一方で、使用者としては可能な限り迅速かつ正確な事実確認を行う必要があります。実際にハラスメントに関するご相談を受けていると、どの範囲まで調査すべきか悩んでいる担当者の方は結構いらっしゃいます。本判決は、当事者の主張が対立する場合に、行為者の名前を伏せたままでは具体的な事実確認が困難である点も考慮し、ハラスメント指針にも沿った判断と言えます。

ただし、名前を出して調査を行う等の個人のプライバシー・名誉等が問題になる際には、個室で個別に行うことや守秘義務を徹底させることなど、情報の拡散を防ぐための一定の配慮をすることが必要です。本判決でもその点が理由として挙げられています。

また、調査の結果として法的なハラスメントには至らないと判断されたケースでも、職場の混乱を回避するため等により、配置転換が必要になる場合があります。本判決も業務上の必要性、労働者側の不利益等を検討した上で適法と判断しています。使用者側の判断の結果、ハラスメント、あるいはハラスメントに当たる可能性のある行為と判断されたとしても、どのような措置を講じるかは程度によって異なりますので、ハラスメント＝懲戒といった硬直的な考えではなく、事案に応じた措置が必要になります。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)