

【18】 ハラスメント被害申告者が、被害状況を社内外へ情報発信することを止めることはできない!?

ハラスメント被害申告者が、会社によるハラスメント調査を進めている間に、被害状況について社内外で言って回っている。その場合、会社はどのように対処すべきか。

POINT 被害申告者は、職場での自らの立場を守るとか、再発を防ぎたいという目的で、自ら事実であると信じている内容を周囲に話している。

誤認例 被害申告者が自分の立場を守るためとか、再発防止のためにした行為であれば、会社として制止することはできない。

本当は 被害申告者が自分の立場を守るためにした表現行為が事実に基づくものであっても、名誉棄損に該当するおそれがある上に、職場秩序の維持の観点から好ましくないため、これをやめよう、会社として注意指導や業務指示をすべきである。

解説

1 ハラスメント被害申告者が被害状況を社内外で言って回ることの危険性
ハラスメント被害申告者から、「被害状況を社内外に伝えたいが、かまわないか。」と質問を受けることがあります。被害申告者に、その目的は何かと尋ねると、自らの立場が当該ハラスメントにより不利益になることを防ぐことや、自らやもっと弱い立場の者が再度同様な被害にあうことを防ぐことにある、と説明される場合もあります。被害申告者が、会社によるハラスメント調査がなかなか進まないという不満を持っている場合や、調査完了後の被害者に対する配慮のための措置、再発防止措置が十分でないと考えられる場合に、被害申告者が自らの行動により、これらを実現しようとしてしまう。

しかし、ハラスメント被害申告者が、被害状況を社内外で言って回る行動については、仮にハラスメント被害が事実であったとしても、名誉棄損に該当して不法行為が成立するおそれがあります。

【47】 物理的に対応が不可能であれば、トランスジェンダーの従業員のために、トイレや更衣室の配慮はしなくてもよい!?

トランスジェンダーの従業員から、トイレや更衣室に関しての配慮を求められた。その要望に応えたいが、当社のオフィスはテナントビルにあり、オーナーの了解なしに自由に改装することはできず、物理的に対応することが不可能である。その場合どうしたらよいのか。

POINT 国・人事院（経産省職員）事件第一審判決では、トランスジェンダーの男性社員に女性トイレの利用を制限したことにつき、社会的情勢の変化も踏まえて、違法と判断されたが、同控訴審判決では、その点の判断が覆った。さらに、最高裁判決では、同控訴審判決が覆り、トイレの使用の制限が違法と判断された。会社の対応としては、最高裁判決の補足意見が参考となる。

誤認例 トランスジェンダーの従業員からトイレや更衣室の利用に関する配慮を求められても、物理的に対応が不可能であれば、対応することは不可能である。

本当は トランスジェンダーの従業員からトイレや更衣室の利用に関する配慮を求められた場合は、たとえ物理的に対応が不可能であっても、当該従業員の意見を聴取し、実現可能な対応を模索すべきである。

4 会社による録音は必須か
ヒアリングの対象となった従業員が、「会社が録音するのに、自分が録音できないのは不公平だ」という意見が述べられることもあります。

そこで、そもそも、ハラスメント調査のヒアリングを、実施者である会社側で録音することが必須かを検討しておきます。

確かに、録音は、詳細な記録を残すためには、最良の手段です。ハラスメントの事後対応として、関係者の懲戒処分をする場合には、会社としては、確かな証拠として録音をしておきたい要請は強いものです。

しかし、会社がヒアリングを録音することで、かえって、ヒアリング対象者の口が重くなってしまうこともあり得ます。例えば、ハラスメントの被害申告者が、性被害等の身体的被害を受けているセクハラの場合は、ハラスメント行為者からの報復を恐れている場合には、ヒアリング対象者が過度に萎縮しており、録音することにより、より一層、話しにくくなりかねません。

また、ハラスメント行為者のヒアリングにおいても、録音されるとわかっただけで、懲戒処分を受けることを警戒するあまり、口が重くなるということも考えられます。このように、ヒアリング関係者から率直な供述を得られず、会社として適切なハラスメント再発防止策を講ずることができないようでは、かえって困ったことになり得ます。

このようなケースではあえて、会社も録音を行わずに、かわりに、詳細なメモをとって、事後に、ヒアリング対象者にも確認をとって議事録化するという方法もあります。
[山浦美紀]

別の視点から ヒアリング対象者による録音を許諾する代わりにヒアリング対象者が、その私用端末に、ヒアリングの録音データを保有することによる漏洩リスクは、どこまでいっても払拭できません。そこで、ヒアリング対象者に、録音に代わる方法を提案することも検討するとよいでしょう。具体的には、次のような方法があります。

一つ目は、会社端末で録音したデータを文字起こしたものを、ヒアリング対象者にも閲覧可能とする方法です。これにより、生々しい録音データそのものが部外者に流出するという危険は避けることができます。

二つ目は、ヒアリング対象者に弁護士代理人が受任している場合には、当該弁護士

そして、「自らの性別をいかに認識するか」すなわち、「性自認」に関する分類が「T」の部分です。「T」は、「トランスジェンダー」すなわち、割り当てられた性別に違和感のある状態を意味します。

本設例の社員は、いわゆる「T」＝「トランスジェンダー」の状態にある方となります。

このほか、性的少数者の概念に関する用語として、LGBTQ（「Q」は、性的指向や性自認が定まっていない人を指す）、SOGI（性的指向sexual orientationと性自認sexual Identity）などという言葉があります。

2 性別変更の段階

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」3条1項では、家庭裁判所で「性別の取扱いの変更」の審判を受けるために、次の要件が挙げられています。

- ア 18歳以上であること
- イ 現に結婚していないこと
- ウ 現に未成年の子がいないこと
- エ 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること
- オ その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること

なお、令和5年10月25日、生殖機能をなくす手術を性別変更の要件とする当該法律の規定が憲法違反であると争われている案件において、最高裁判所は、当該法律のエの要件について、身体の侵襲を受けない自由の制約として過剰であるとして、憲法13条に違反する旨の決定をしました。今後、当該法律の性別変更の要件については、法改正等がなされることが見込まれます。

3 トイレや更衣室使用に関する対応方法

落とし穴から適切な対応方法を知る!

実務家・企業担当者が陥りやすい ハラスメント対応の落とし穴

共著 山浦 美紀 (弁護士)
大浦 綾子 (弁護士)

- ◆ 誤解・誤認が生じやすい事例を示し、的確な判断を行うための法的論点や実務上の留意点を解説しています。
- ◆ 複数の対応方針が考えられる事案では、**別の視点から**として検討の手がかりを紹介しています。
- ◆ 多種多様なハラスメント問題の相談を受けている弁護士が豊富な知見をもとに解説しています。

購読者特典

新日本法規WEBサイトより
本書の内容をAI音声で
お聴きいただけます。
※予告なく変更・終了することがあります。

B5判・総頁 214頁
定価 3,630円(本体 3,300円) 送料 460円
ISBN978-4-7882-9275-8

0120-089-339 (通話料無料)
受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで発売!!

〈電子版〉定価 3,300円(本体 3,000円)

パソコン スマートフォン タブレット で閲覧いただけます。

〔新日本法規アプリ〕での閲覧は、iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playよりアプリ(無償)をインストールし、電子書籍をダウンロードしてご利用ください。ブラウザでの閲覧は、ストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

併せてご利用ください

フローチャート、アドバイス、ケーススタディ、参考書式を交えて解説!
実務家・企業担当者のための
ハラスメント対応マニュアル

共著 山浦 美紀 (弁護士)・大浦 綾子 (弁護士)

序章 ハラスメントに関する基本的理解
第1章 企業からの相談・受任
第2章 ハラスメントへの企業の対応
第3章 紛争への対応
B5判・総頁 260頁
定価 3,630円(本体 3,300円) 送料 460円
ISBN978-4-7882-8757-0
〈電子版〉定価 3,300円(本体 3,000円)



詳細はコチラ!

