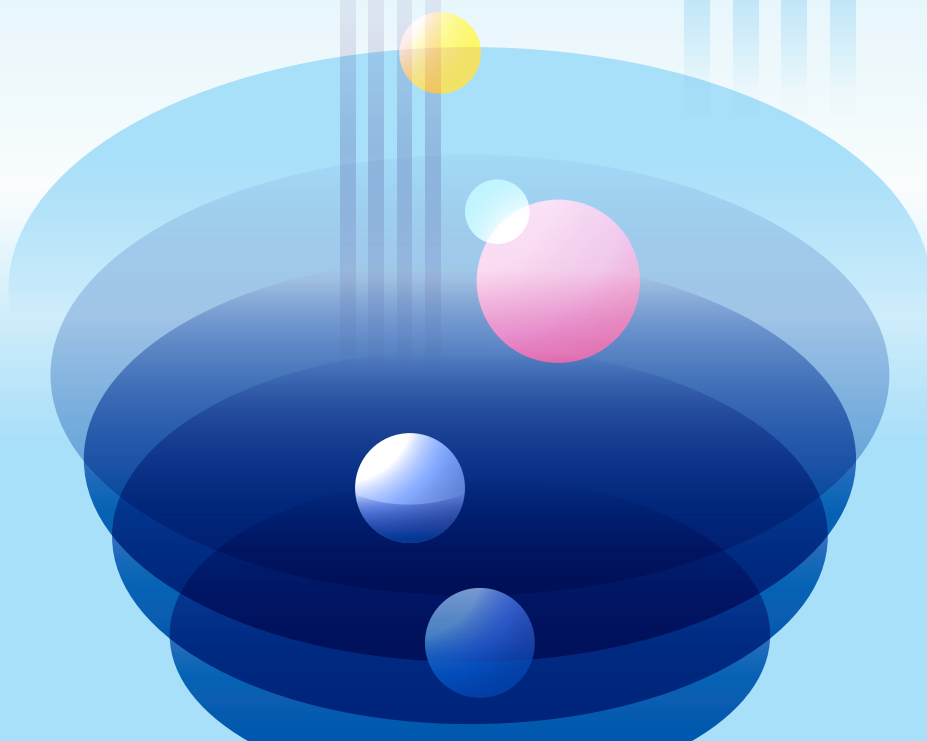


実務家・企業担当者が陥りやすい ハラスメント対応の落とし穴

共著 山浦 美紀 (弁護士)
大浦 綾子 (弁護士)



誤解・誤認しやすいケースを ハラスメント問題のエキスパートが解説!

※やっぴてしまいがちな対応だけど、
それは不適切であり、職場環境の改善にも結びつかない…
そのような事案を「落とし穴」として集めました。

- トランスジェンダーの従業員からトイレや更衣室の配慮を求められたときの対応は?
- ハラスメントのヒアリングで出てきた当事者の言い分が異なっており、真偽が不明… etc.

A I 音声
読み上げ
特典付き



【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!?

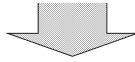
ハラスメント被害申告者が、会社によるハラスメント調査を進めている間に、被害状況について社内外で言って回っている。その場合、会社はどのように対処すべきか。

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、これをやめるよう、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じよう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いうことでしょう。

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。

また、職場の秩序維持という観点からみても、被害申告者が被害状況を一方的に言うて回ることは問題があります。

会社が認定した事実関係が再発防止に必要な範囲で伝達されるならともかく、被害申告者の一方的な言い分が、無秩序に伝えられていくことで、ハラスメント行為者とされた者に対する信頼が失われたり、職場でのコミュニケーションが取りづらくなったりという悪影響が発生しかねません。

したがって、会社は、ハラスメント相談、調査、事後対応のすべての段階において、一貫して、被害申告者が、被害状況を言うて回ることを阻止すべきです。

2 裁判例にみる対処法

(1) 警告を無視して不実の情報発信を続けた従業員を解雇した裁判例

三菱UFJモルガン・スタンレー証券事件（東京高判令4・6・23（令2（ネ）2310））では、パタニティハラスメントを受けたと主張する労働者が、記者会見の場や、全世界に公開された対談動画の中で、会社名を摘示した上で、「母子手帳が提出できないから育児休業申請が却下された、子が早く産まれて医師から今すぐ来なければならないと伝えられた旨を被告のマネジメント及び人事に伝えると『行くな』と言われ、子が死にかけているさなか無意味なスプレッドシートの作業を2日間続けた後耐えられない旨を再度伝え休暇の許可のないまま子に会いに行った」等の事実を摘示しました。これに対し、会社は、当該発言は「被告の信用および名誉を傷つけ被告の利益を害する行為として戦略就業規程に違反する可能性があり、今後慎むように」と警告をしました。ところが、原告は、これを無視し、不実の動画配信等を続けました。そこで、会社は、これらの情報発信行為をも理由として、原告を解雇しました。

判決は、この解雇を有効としましたが、その中で、原告の情報発信は、客観的事実と異なる事実を広く不特定多数人に伝え、被告会社は労働者に子ができるとハラスメントをする企業であるとの客観的事実とは異なる印象を与えようとしたものである点、社会通念上許される表現等の域を超えて行為者とされた者の人格を傷つけるものである点において、懲戒事由に該当すると判断しています。

これに対し、原告は、労使紛争について記者会見をすることは表現の自由として憲法上保障されているとの反論をしましたが、裁判所は、「不特定多数の人に向けて」「客観的事実に反する事実」に占められた情報発信をすることは、許容されないと断じました。

この裁判例のように、社外の不特定多数人に対し、不実の情報発信をする被害申告者に対しては、被害申告者の意図がいかなるものであれ、会社として、これを止めるよう警告するべきですし、それに従わない場合には、懲戒処分や解雇も検討すべきです。

(2) 不実とは断定できない情報発信に対する削除指示も違法でないとした裁判例
プラネットシーアールほか事件(長崎地判平30・12・7労判1195・5)では、従業員たる原告がFacebookとTwitterで「長崎プラネット事件 パワハラ・長時間労働／賃金未払・不当解雇」と題し、Twitterには「#ブラック企業#」というハッシュタグを入れて公開しました。これを受け、被告会社は業務指示書で、これらのSNSのページを完全に削除することを指示しました。

この業務指示書で削除を指示したことが不法行為となるか否かが争われました。判決は、上司から原告に対するパワハラはあった等と認定し、被告会社がブラック企業と同類と称されてもやむを得ない点はあったとしつつも、上記SNS上の記載は、被告会社の社会的評価を低下させるものであるとし、当該文書による指示はパワハラ等の被害者に当たる原告の心情に対する配慮を欠ける態様のものであるが、これ自体が業務指示としておよそ根拠を欠き、専ら嫌がらせ又はいじめ目的でしたものであるとまでは認定できない、と認定しました。

この裁判例のように、被害申告者の情報発信が不実ではなかったとしても、会社としては、名誉棄損である等として、これを止めるように警告、指示することが可能と考えます。

3 実際どのような対応をすればよいか

会社としては、被害申告者から、名誉棄損あるいは他者の人格を傷つけるような情報発信が行われている場合は、これを止めるよう警告をし、従わない場合は懲戒処分をするという毅然とした姿勢で臨みます。

また、会社として、未然予防、すなわち、被害申告者にそのような情報発信をさせないよう、取り組むことも重要です。そのためには、被害申告を受理した段階で、被害申告者に対し、被害状況の無用な口外は、たとえ内容が真実であっても、懲戒事由や名誉棄損等の不法行為となり得るということを伝え、これを控えるように指示することが必要です。

しかし、被害申告者に「誰にも言うな」と口止めすることにより、被害申告者を孤立させることも避けなければなりません。そのため、申告受理時には、被害申告者に対し、会社としての調査が完了すれば、必要に応じて社内で事実関係の説明や被害回復のための措置をとることを説明することが重要です。また、事後対応完了に至るまで、相談窓口の担当者等が、被害申告者に寄り添う立場で、継続的に相談に乗り続けることも、無用な口外を避けるため有効です。

[大浦綾子]

【23】 ヒアリングの際に録音させてほしいと求められたら許容しなければならぬ！？

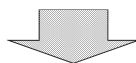
ハラスメント事案の調査にあたり、従業員のヒアリングを予定しているが、その従業員から、「ヒアリングをするなら録音させてほしい」と言われた。情報漏洩の観点から録音を禁止することはできるのか。また、ヒアリング実施者側としては録音することは必須なのか。

POINT

・ヒアリング実施の際の会社側の録音は、ヒアリング経過を記録化するために必要である。ヒアリング対象者側の録音を認めるか否かは、会社側の裁量による。

誤認例

会社側での録音は必須であり、会社側も録音をする以上、従業員の録音を禁止することはできない。



本当は

会社は、雇用契約上の指揮命令権及び施設管理権に基づいて、ヒアリング対象者である従業員にヒアリングの録音を禁止することができる。しかし、録音を禁止することで関係者の率直な話が聞けないなど、一切ヒアリングができなくなるという場合には、調査を進めるため、公表しない等の条件のもとで、録音を認めるといった柔軟な対応をすることもあり得る。

解説

1 会社内での録音について

ハラスメント調査のヒアリングにあたり、ヒアリング対象者が、自らの防御のために、録音をしたいと申し出ることは、頻繁に起こります。

しかし、ヒアリング対象者が、録音データを意図的にマスコミやSNS等に開示したり、過失により漏洩してしまったりするおそれがあり、その場合、関係者のプライバシーを侵害するといった深刻な被害が生ずるおそれがあります。

したがって、ヒアリング対象者の録音は、原則として禁止した方がよく、以下の裁

判例に照らしても、就業規則に録音禁止の規定がなくとも禁止することができると考えます。

甲社事件（東京地立川支判平30・3・28労経速2363・9）は、会社の録音禁止の業務命令に対し、従業員が、懲戒手続の弁明の機会にあたって「自分の身を守るためには録音は自分のタイミングで行う」と主張するといった反抗的な態度をとったことが一つの理由となり解雇が有効とされた事案です。甲社事件の判旨では、会社は、労働契約上の指揮命令権及び施設管理権に基づき、社員に対し、職場の施設内での録音を禁止する権限があるというべきで、このことは就業規則にこれに関する明文があるか否かによっても左右されないとされています。

2 録音は一切認めないという方針を貫くべきか

しかし、「ハラスメント調査の際の録音は一切認めない」という硬直的な対応を貫いた場合、調査が一切進まないという事態も考えられます。

そこで、ヒアリング対象者から、「①録音データを他人に漏洩しない」「②ブログやSNSにアップロードしない」といった誓約を書面でさせた上で録音を認めるということも考えられます。

3 会社側の録音データの提供

ヒアリング対象者から、後に、会社側の録音データを提供するような要望がなされる場合がありますが、これも応ずる義務はありません。原則として録音データの開示については、民事訴訟においてしかるべき開示手続（文書送付嘱託の申立てや文書提出命令の申立て）がなされた場合や捜査機関からの提出要請（任意提出の要請や捜索差押等）があった場合に、個別に対応することになります。

ただし、録音データの内容がハラスメントの被害申告者等、ヒアリング対象者以外の高度なプライバシー情報を含むものですので、これらの法的手続に直面した場合であっても、録音データの開示に応ずる必要性があるか否かは、当該ケースにおける裁判例等を踏まえて弁護士等の専門家に相談の上、慎重に判断すべきです。

とはいえ、ヒアリング対象者がヒアリング後に、自らの供述内容を確認したいという要望を申し述べ、会社が保有している録音データの提供を希望することも考えられます。このような場合には、ヒアリング対象者以外のプライバシー情報の保護の観点も踏まえて、会社内でヒアリングの録音データを再生して確認してもらうといった個別の対応を検討します。

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い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や、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場合、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となります。

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、詳細なメモをとり、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得ます。

一つ目は、会社端末で録音したデータを文字に起こしたものを、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の代理人が受任している場合には、当該弁護士の管理にかかる端末にて録音をすること、及び、当該弁護士にて録音データを管理し流出させないことを誓約してもらうことを条件に録音を許諾することもあり得ます。

〔大浦綾子〕

【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！？

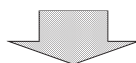
トランスジェンダーの従業員から、トイレや更衣室に関しての配慮を求められた。その要望に応えたいが、当社のオフィスはテナントビルにあり、オーナーの了解なしに自由に改装することはできず、物理的に対応することが不可能である。その場合どうしたらよいのか。

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職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、対処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。

解説

1 社内での性的少数者に対する理解と配慮

LGBTは、一般に「性的少数者」を総称する言葉として使用されますが、一口に、LGBTといっても、この分類の中には、性的指向に関する分類と性自認に関する分類が混在しています。いわゆる「恋愛の対象」を指す「性的指向」に関する分類が「LGB」の部分です。「L」はレズビアン、女性の同性愛を指します。「G」はゲイ、男性の同性愛を指す言葉です。そして、「B」はバイセクシャル、両性愛を表しています。

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。

本設例の従業員は、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gender 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 現に婚姻をしていないこと
- 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た案件において、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

本設例の従業員が、「性同一性障害」の診断を受けたのみであるのか、「性別適合手術」や、上記の「性別変更手続」がとられたか否かはわかりません。トランスジェンダーの従業員について、そのことも確認せずに、トイレや更衣室の使用といった他の従業員にも影響のあることを会社が先んじて行うのも拙速です。

従業員が「性別適合手術」や「性別変更手続」を、いまだ、とっていない段階であ

れば、その従業員がもともと使用していた以外の性別のトイレや更衣室を使うと、他の従業員の混乱を招くおそれがあります。

他方で、トランスジェンダーの従業員が、本来の性別（自認性）を対象としていないトイレや更衣室を使い続けなければならない精神的負担も大きいでしょうから、しばらくの間は、それがあれば「多目的トイレ」を活用したり、更衣室については空き部屋やパーテーションのような区切りを利用したりして、なるべく双方への配慮をし、周囲の理解を得ながら、徐々に環境を整えていくのがよいでしょう。

テナントビルであるため、物理的に対応が不可能な場合には、トランスジェンダーの従業員にその旨説明し、他の従業員の理解も求めつつ、徐々に本来の性別（自認性）用のトイレや更衣室を使えるようにしていくのがよいでしょう。後述の裁判例によると、経産省は、トランスジェンダーの職員の自認性に従ったトイレ使用の要望に対し、他の職員に対する説明会を実施した上で、執務場所から2階以上離れたフロアのトイレについて自認性に従った使用を認めていました。このような段階的な対応をしていくことは、一つの参考となるでしょう。なお、他の職員に対して、トランスジェンダーであることを説明することを強いることは、別途ハラスメントに該当しますので避けるべきです。

4 裁判例では

前述の裁判例として、国・人事院（経産省職員）事件（東京地判令元・12・12労経速2410・3）があります。

戸籍上の男性の原告が女性トイレを使用するためには性同一性障害者である旨を女性社員に告知して理解を求める必要があるとの経済産業省当局による条件を撤廃し、原告に職場の女性トイレを自由に使用させることとの要求を認めないとした部分を取り消すとともに、慰謝料120万円を認めました。

しかしながら、控訴審（東京高判令3・5・27労判1254・5）では、経済産業省当局が、自認する性別に係るトイレの自由使用を認めず、その処遇を継続することは違法なものとはいえないが、「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」という発言については違法性が認められるとして慰謝料10万円を認めました。

そして、最高裁判決（最判令5・7・11裁時1819・1）では、トイレの使用制限にかかる部分について、控訴審判決が取り消されました。上記の原告が女性トイレを使用することについて、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の存在が確認されていないということが理由の一つとされています。

この最高裁判決の補足意見ですが、会社の今後の対応において、参考になるべき判

示があります。すなわち、「職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取りまく環境、職種、関係する職員の人数や人間関係、当該トランスジェンダーの職場での執務状況など事情は様々であり、一律の解決策になじむものではない」「現時点では、トランスジェンダー本人の要望・意向と他の職員の意見・反応の双方をよく聴取した上で、職場の環境維持、安全管理の観点等から最適な解決策を探っていくという以外にない」という部分です。一律の対応ではなく、事案に応じた解決策が必要ということがわかります。

5 トランスジェンダーの従業員への対応

トイレや更衣室の使用以外にも、制服をどうするか、社内研修の宿泊先の部屋割りをどうするかといった点も、会社が具体的に直面する問題として挙げられます。

トランスジェンダーの従業員への対応は、一過性のものでも、趣味の問題でも、性癖でもありません。本人の意思で変えられるものではないという認識がまず必要です。そして、機械的硬直的な対応をするのではなく、個別具体的事案に応じて、臨機応変な対応が求められます。

〔山浦美紀〕



新日本法規

