

… 弁護士が語る …

パワハラ・セクハラの 防止対策と発生時の対応(3) 事実の調査を適切に

弁護士法人 北見法律事務所 代表社員
社会保険労務士法人 北見事務所 副所長

弁護士・社会保険労務士
北見 拓也



(2) 第三者（目撃者など） からの聞き取り調査

基本的には第2回で解説した被害申告者からの聞き取り調査における留意点と同様です。

ただし、第三者からの聞き取り調査の場合には、予め秘密保持の必要性について説明し、誓約してもらう必要があることには注意すべきです。
第三者から情報が漏れることによる二次被害を防止するためです。

(3) 加害者からの聞き取り調査

加害者からの聞き取り調査における留意点は、3つあります。

① 疑わしきは罰せずの精神で

聞き取り調査の際は、はじめから加害者が悪いと決

めつけず、あくまで事実の聴取に努めるべきです。
加害者が、ハラスメント行為そのものを否定したり、覚えていないと述べたりすることは往々にしてありますが、そのような場合でも「本当はやつたんじゃないのか」、「反省の色が見えない」など、加害者が悪いと決めつけて責めるような対応はしてはいけません。

特にパワハラ事案の場合には、加害者側にも言い分がある場合も多いため、聞き取り調査の際は中立、公平な立場で事実の聴取に努めましょう。

② 報復しないことの注意喚起

加害者に対しては、被害申告者に対する報復的な行為をしないよう注意喚起を行うことが大切です。

③ 自宅待機命令の活用 事実調査を行っている間

も、日常業務は続くため、加害者と被害申告者は、毎日顔を合わせ続けることとなります。

しかし、そのような状況は、被害申告者の心情への配慮の観点から好ましくありません。また、加害者が被害申告者や第三者に対して圧力をかけるなどすることにより、聞き取り調査を実施するにあたっての支障となる可能性もあります。

そこで、加害者に対し、調査のために必要であるとして、自宅待機を命じることが考えられます。

自宅待機中の賃金は、会社が100%支払う必要がありますが、それにより当面の間の職場秩序を維持することができ、また、適切な事実調査につなげることができます。

イラスト・源 安孝

被害申告者からの聞き取り調査が終わった後は、速やかに調査スケジュールを

(1) 調査スケジュールの策定

厚生労働省の指針では、事業主が雇用管理上講ずべき措置の一つとして、ハラスメント問題が発生した際の「迅速かつ適切な対応の実施」が求められています。
そこで、第3回では、ハラスメント問題が発生した際の事実調査（第三者や加害者からの聞き取り調査）において留意すべき点を解説いたします。

策定する必要があります。
具体的には、誰から聞き取り調査をするのか（加害者のほか、第三者から聞き取り調査をする必要がある場合もあります）、いつ聞き取り調査をするのか等を決める必要があります。
その上で、調査に時間を要すると予想される場合には、被害申告者に対して、その旨を予め説明することが望ましいです。
そうすることで、被害申告者から見た調査手続の状況に対する透明性が確保され、後に被害申告者が不安や不満を持つことの予防につながります。

【名北協会関連講習】

<カスハラ>

- カスハラ対策義務化等
対応緊急無料説明会
「カスハラ対応劇 それでもお客様は神さまですか」上演(R7.11/18中
区役所ホール)

<メンタルヘルス>

- メンタルヘルスマネジメント
研修(R7.11/26)

<ハラスメント>

- ハラスメント防止研修
(R7.12/1・R8.2/17)
- ハラスメント相談担当者研修(R7.12/9)

