

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

106

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



ハラスメント相談への 対応遅延

1、厚生労働省のパワーハラスメント防止のための指針（パワハラ指針）では「事業主が、職場におけるパワハラに関して雇用管理上講ずべき措置」として、①パワハラに対する事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③パワハラへの事後の迅速かつ適切な対応等が規定されています。

2、中小企業に対しても令和4年4月にパワハラ防止措置が義務化されましたので、すでに多くの企業において、パワハラ指針に基

づき相談窓口の設置が進んでいると思われます。しかし、単に相談窓口を設置すれば足りるものではありません。相談者の話に真摯に耳を傾け、相談者の意向を的確に把握するなど適切に対応し、事実関係を迅速かつ正確に確認し、パワハラが確認できた場合には、速やかに被害者に対する援助・配置転換その他の配慮措置を適正に行うことや、パワハラ行為者に対する懲戒その他の措置を適正に行うことが求められます。

3、一方、相談窓口などが、相談者が申告する事実についてパワハラを認定で



きないと判断した場合の対応について、パワハラ指針は直接言及していませんが、相談・申告を放置してよいはずはありません。

学校法人茶屋四郎次郎記念学園事件（東京地裁令和4年4月7日判決）は、被告の運営する大学の教授として勤務していた原告が、被告のハラスメント防止・対策専門部会（以下「部会」）に対して、被告が原告に授業を担当させなかつたこと、教授会で原告の発言を禁止する等不当な取扱いをしたこと等について相談したにもかかわらず、長期にわたり放置された後に、部会では審議不能であるとして何ら改善策を講じなかつたことが契約上の安全配慮義務に違反し債務不履行

に該当するとして、被告に対して慰謝料及び弁護士費用を請求したという事案です。

4、裁判所は、被告が原告に授業をさせなかつたという原告の申告内容については、原告と被告との間で訴訟が繰り返される状況下では、部会が取り扱う範疇を超えていると判断したことは無理からぬものがあるとし、また、原告の主張するその他の被告によるパワハラ行為については別件訴訟の和解において解決済みであると考えたことに合理性がある等として、原告のパワハラ申告の内容について審議不能との結論を出したことは安全配慮義務に反する債務不履行であるとはいえないと判示しました。

しかしながら、部会が原告のパワハラ申告の内容について審議不能と結論を出してから、これを原告に通知するまでに8か月余りの期間を要したことについては「労働契約における使用者は、労働者に対し、労務の提供に関して良好な環境

の維持確保に配慮すべき義務を負い、ハラスメントなど従業員の職場環境を侵害する事案が発生した場合、事実関係を調査し、事実に誠実かつ適正に対処し、適切な時期に申告者に報告する義務を負っているというべき」としたうえで「被告は、労働契約上の安全配慮義務及び信義則上、原告のパワハラ申告に対して部会が出した結論の内容如何を問わず、これを遅滞なく原告に告知する義務を負うべきものというべきであつて、上記のような合理的理由のない回答遅延は債務不履行を構成する」と判示し、遅延に対する慰謝料及び弁護士費用の支払いを命じています。

5、企業においては、パワハラ指針で求められる「迅速かつ適切な対応」において、相談者に対する「迅速かつ適切な報告」までが含まれると考えたうえで相談窓口の体制を整備しておくことが求められると思われま

（森法律事務所 所長）
イラスト・源 安孝