

# 公務員や公立学校等「職場」におけるハラスメントの事実認定と措置について

—どのような行為がハラスメントにあたるのか、どのように調査が行われるべきか—

長崎大学多文化社会学部 河村 有教\*

## Issues of Japanese Laws about Sexual and Power Harassment of Workplaces

Arinori Kawamura (Nagasaki University)

### Abstract

“Power harassment” is one word of Japanese combination of English words for harassing behavior by someone in position of authority toward his or her subordinates in the workplace. More than 30% of employees in Japan have experienced “power harassment”. Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan has been taking steps to prevent it and made some laws. Now, companies are obliged by laws to make some rules about harassment and carry out investigation proceeding. This paper aims to discuss about those issues of Japanese laws which are Labor Measures Comprehensive Promotion Act, Equal Employment Opportunity Act and so on about sexual and power harassment of workplaces.

**The Key Words:** Gender issues, Labor Measures Comprehensive Promotion Act, Equal Employment Opportunity Act, Act on Childcare Leave, Caregiver Leave and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members, Sexual Harassment, “Power Harassment”

### 目次

#### はじめに

#### 1. どのような行為がハラスメントにあたるか？

##### 1) ルールで規制されるハラスメントの解釈について

##### 2) ハラスメント行為の成立要件について

##### ① セクシュアルハラスメントの成立要件

##### ② マタニティハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントの成立要件

##### ③ パワーハラスメントの成立要件

\* 長崎大学大学院多文化社会学研究科・多文化社会学部准教授

<sup>1</sup> ハラスメントとは別に、「いじめ」についても法律上の規制がある。2013（平成25）年6月28日に公布された「いじめ防止対策推進法（平成25年法律第71号）」2条において、法律上の定義として「いじめ」とは、「児童等（学校に在籍する児童又は生徒）に対して、当該児童等と一定の人的関係にある他の児童等が行う心理的又は物理的な影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む）

2. どのようにハラスメントの調査が行われるべきか？
  - 1) 調査者らによる事実確認のあり方
  - 2) 行為者に対しての公正な調査の保障
3. 事実確認後の行為者の処分はどのようになされるべきか？
4. 神戸市立東須磨小学校における職員間ハラスメント事案に係る調査について

おわりに

## はじめに

職場でのいじめ<sup>1</sup>、嫌がらせの各都道府県労働局への相談が増加していることを背景に、ハラスメント対策強化の日本政府の方針にもとづいて、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が2019(令和元)年6月5日に公布され、2020(令和2)年6月5日に施行された。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」をはじめ、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(以下では、労働施策総合推進法という)」、セクシュアルハラスメントについて規定された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下では、男女雇用機会均等法という)」、マタニティハラスメント等について規定された「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下では、育児・介護休業法という)」が改正された。

それにより、国が「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること」について総合的に取り組まなければならない(労働施策総合推進法4条1項14号)とされ、労働施策総合推進法に「パワーハラスメント」についての規定が設けられた。すなわち、「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなら

---

であつて、当該行為の対象となった児童等が心身の苦痛を感じているもの」をいうとされる。心理的又は物理的な影響を与える行為によって心身の苦痛を感じれば「いじめ」とみとめられる。いじめ防止対策推進法4条において「児童等は、いじめを行ってはならない」といじめについて禁止され、いじめ行為を行った児童等に対しては指導や保護者に対する助言を継続的に行い(法23条Ⅲ項)、場合によっては、保護者を通じて学校教育法35条1項の規定にもとづき当該児童等の出席停止を命じたり(法26条)、学校教育法11条の規定に基づき当該児童等に対して懲戒を加えたり(法25条)、さらには、いじめが犯罪行為として取り扱われるべきものであると認められる場合には、所轄の警察署に通報し、適切に援助を求めなければならないとされる(法23条Ⅵ項)。

ない（労働施策総合推進法30条の2 I項）」とする規定である。

労働施策総合推進法30条の2 I項は、労働者に対する事業主のパワーハラスメントの防止対策についての義務を明確化したものである。すなわち、XとYの二人の関係において「職場における優越的な関係を背景」にXがYに「業務上必要でない、あるいは業務上相当な範囲を超える言動」を行い、それによってYに「身体的もしくは精神的な苦痛が与えられ就業環境が害された」場合には、「パワーハラスメント」にあたりとされた。また、パワーハラスメントについては、①適切に対応するための必要な体制の整備、②雇用管理上の必要な措置を講じることとされた。①の適切に対応するための必要な体制の整備には、例えば、ハラスメントの相談がなされた場合の事実関係の正確な確認についてのルールや事実確認後の行為者に対する適正な措置（処分）についてのルール、パワーハラスメントの事実確認がなされた場合の被害者に対する配慮やパワーハラスメントの事実確認がなされなかった場合の被害者に対する説明等が含まれる。また、②の雇用管理上の必要な措置を講じることについては、パワーハラスメントの事業所内での方針の明確化（どのような行為がパワーハラスメントにあたるのか明確にすること）、さらにはその周知や啓発活動、ハラスメント相談体制の整備、被害を主張する者へのケアや再発防止策の検討等が含まれる。もっとも、労働施策総合推進法附則3条（令和元年6月5日法律第24号）において、中小事業主に対しては、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において措置を講ずるものとされている。

今回のパワーハラスメントの対策に加えて、従来、男女雇用機会均等法で規制されていたセクシュアルハラスメントや育児・介護休業法で規制されていたマタニティハラスメント等についても法改正により対策強化がなされた<sup>2</sup>。

ハラスメントの事実確認（認定）と行為者に対する措置（処分）をめぐっては、あらゆる組織で大きな問題を抱えている。ハラスメントは私人と私人との間のもめごとという民事的性質を有する一方で、身体的な攻撃の場合には暴行や傷害、精神的な攻撃の場合には脅迫、名誉棄損、侮辱というような個人的法益を侵害する行為として、刑事的な性質を有するものである。そのため、事実確認（認定）がなされた上で、行為者に対して服務規律

<sup>2</sup> ハラスメントと法の役割について、ジュリストで特集が組まれている。原昌登「ハラスメントの定義と課題」、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課「職場におけるパワーハラスメントに関する指針等の解説」、中窪裕也「ハラスメント法制の歩みと課題—パワーハラスメント防止の措置義務の法制化を契機として」、中井智子「ハラスメント対応の実務」『ジュリスト』第1546号（2020年6月）14-38頁を参照されたい。

等にもとづき必要な懲戒処分、すなわち不利益な処分が下される。実際、厚生労働省（雇用環境・均等局 雇用機会均等課）の方針としても、ハラスメントの事実が確認されたら行為者について厳正に対処する方針が示されている。

しかし、そうした不利益処分が下される調査手続にもかかわらず、実際に日本社会の多くの組織は、事実確認の手続きをはじめとするルールそのものがない中で、またハラスメントの事実を「証拠」によって確認すべきであるにもかかわらず、ハラスメントを訴えた被害者の供述のみで事実確認をしたり、行為者の反対の申し分の機会を保障しないまま第三者の伝聞の供述によって事実確認をしたりすることが多々ある。とりわけ公務員や公立学校等の国、地方公共団体及び行政執行法人等における戒告、停職、退職をはじめとする行為者に対する懲戒処分を前提としたハラスメント調査手続においては、ルールにもとづく適正かつ公正な手続きが要請されよう。

本稿では、日本において職場でのハラスメント対策の強化方針にもとづいてどのような法改正がなされたのかについて確認したうえで、どのような行為がハラスメントにあたるのかについて検討し、加えて、事業者に義務付けられたハラスメント対応の「適切に対応するための必要な体制の整備」において大きな問題とされる、ハラスメントの相談がなされた場合の事実関係の認定をめぐる調査手続のルール上の方針及び事実確認後の行為者に対する適正な措置（処分）についてのルール上の方針について論じたい。

## 1. どのような行為がハラスメントにあたるか？

### 1) ルールで規制されるハラスメントの解釈について

どのような行為がハラスメントにあたるのか<sup>3</sup>については、Aという行為が刑法〇〇条の〇〇罪にあたるのかと同様に、当該行為とルールに規定されている文言の解釈において極めて困難な場合が生じ得る。

「特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨<sup>4</sup>の感情を充足する目的で」、「当該特定の者又はその配偶者、直系若しくは同居

<sup>3</sup> 法律上定められたパワーハラスメントの定義について、その取り組みについては前掲注2) 原論文17-18頁を参照されたい。

<sup>4</sup> 怨恨とは、相手の仕打ちを憎く思ったり、不平や不満を感じたりすること、またそのような気持ちを指す。

の親族その他当該特定の者と社会生活において密接な関係を有する者」に対して、「ストーカー行為等の規制等に関する法律（以下、ストーカー行為規制法という）」2条1項1号から8号にかかげる「つきまとい等」行為については、同法18条の「ストーカー行為」として、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金という刑事罰が科せられる。刑事法領域で注目された最高域判例であるが、ストーカー行為規制法の2条1項1号から8号に直接にはかかげられていない行為で、「平成28年4月23日頃から同29年2月23日までの間、多数回にわたり、Aが使用する自動車にGPS機能付き電子機器を密かに取り付け、Aの車の位置を探索してAの動静を把握する方法によりAの見張りをした行為」について、ストーカー行為規制法2条1項1号の「通常所在する場所の付近において見張りをする」の文言にあたるか否かが問題となった。

第一審の佐賀地方裁判所は、「『見張り』行為は法文上『住居、勤務先、学校その他その（特定の者の）通常所在する場所付近において』なされるものとされているところ、被害者が日常的に使用している自動車は『住居、勤務先、学校』とは場所的移動を伴っている点で異なっているが、本件のようなGPS機器を自動車に取り付けた場合、特定の者が行く先々の位置情報を何時でも検索・把握し得るものであるから、自動車が特定の者の場所的移動の手段として日常的に利用されている限り、自動車自体が『その他その通常所在する場所』と考えるのが相当である。」とした<sup>5</sup>。

被告人の控訴により控訴審にかけられたが、控訴審は「(ストーカー行為規制法2条1項1号の)『見張り』とは、一般に視覚等の感覚器官によって対象の動静を観察する行為と解されるところ、(中略)法は、『見張り』について、被害者の住居等の付近において行われるものに限って、規制対象にしている。そうすると、本件において、本件GPS機器を本件自動車に取り付け、同車の位置情報を探索して同人の動静を把握する行為は、被害者の通常所在する場所の付近から離れて、携帯電話を用いて、本件GPS機器による位置情報提供サービスを行う会社のホームページに接続して、本件自動車の位置情報を取得することによって行うもので、被害者の住居等の付近において、視覚等の感覚器官によって被害者の動静を観察するものではないから、法所定の『見張り』に該当しないと解するのが相当である。」と判示した<sup>6</sup>。

<sup>5</sup> 佐賀地判平成30年1月22日 LEX/DB25561580参照。

<sup>6</sup> 福岡高判平成30年9月21日 LEX/DB25449773参照。

検察官の上告により最高裁判所まで当該行為についてのストーカー行為規制法2条1項1号の解釈が争われたが、最高裁は、「『住居等の付近において見張り』をする行為に該当するためには、機器等を用いる場合であっても、上記特定の者等の『住居等』の付近という一定の場所において同所における上記特定の者等の動静を観察する行為が行われることを要するものと解するのが相当である。そして原判決の認定によれば、被告人は、元交際相手が利用していた美容室の駐車場等においてGPS機器を上記自動車に取り付けたが、同車の位置の探索は同駐車場等の付近から離れた場所において行われたというのであり、また、同駐車場等を離れて移動する同車の位置情報は同駐車場等の付近における同人の動静に関する情報とはいえず、被告人の行為は上記の要件を満たさないから、『住居等の付近において見張り』をする行為に該当しないとした原判決の結論は正当として是認することができる。」とした<sup>7</sup>。

日本社会において、一般の人々は、GPS機器を取り付けて位置情報を確認する行為は「通常所在する場所の付近において見張りをする」という文言にあてはまると解釈し、ストーカー行為として処罰されるべきであると考えることだろう。しかし、あれもこれも、ルール（法）で規制されている行為にあたると解釈を濫用すれば、われわれの行動の自由が委縮されるばかりか、予想もしていない中で犯罪を犯したとして逮捕され、警察に身柄が拘束されてしまうことにもなりかねない。

日本国憲法31条は、「何人も、法律の定める手続によらなければ、その自由を奪われない」とする。それにより、罪刑法定主義の原理、自由を奪われるにおいて、「犯罪行為のカタログ」に載っていない行為は処罰されない、すなわち「どのような行為が犯罪となり、それに対してどのような刑罰が科されるのかは、あらかじめ法律で定められていなければならない」ことが保障されている<sup>8</sup>。日本の国民が、GPS機器を取り付けて位置情報を終始確認する行為が刑事罰を科されるべき「ストーカー行為」であると認めるならば、それはストーカー行為規制法2条1項の8号以下に追加して明示されるべきことであり、無理矢理にルールの解釈によってストーカー行為と認定することは大きな問題なのである。

ハラスメントの認定においても、どのような行為がハラスメント行為にあたるかにおいては慎重な判断が要請される。なぜならば、一般的にはハラスメント行為にあたと認定

<sup>7</sup> 最一小判令和2年7月30日 LEX/DB25570973参照。

<sup>8</sup> 罪刑法定主義については、例えば、大塚裕史・十河太郎・塩谷毅・豊田兼彦『基本刑法I【第3版】』（日本評論社、2019年）8頁参照。

されることによって行為者が懲戒処分等において不利益な処分を下されることになるからである。刑罰や不利益処分がかされるにおいては、当該行為がルールで規制されている行為にあたる否かをめぐってはルール上の文言の解釈に飛躍がないように認定されなければならない。

## 2) ハラスメント行為の成立要件について

### ①セクシュアルハラスメントの成立要件

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法に規定が置かれている。まず、国の責務として、職場でのセクシュアルハラスメントについて、事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓蒙活動その他の措置を講ずるよう努めることが規定されている（男女雇用機会均等法11条の2 I項）。

そして、男女雇用機会均等法11条 I項は、「職場において性的な言動により労働者の就業環境が害されることのないように」、事業者に対して、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けている。また、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により労働者が労働条件に不利益を受けることのないように」、同様の対応や措置等を義務付けている。職場におけるセクシュアルハラスメントには、当然のことながら、同性に対するものも含まれる<sup>9</sup>。

セクシュアルハラスメントには二つのものがあり、一つは「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇や、降格、減給等の不利益を受けること【対価型セクシュアルハラスメント】」で、もう一つは「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること【環境型セクシュアルハラスメント】」である<sup>10</sup>。

行為者をX、被害者をAとして、それぞれセクシュアルハラスメントが成立する要件についてみてみると、対価型セクシュアルハラスメントについては、⑦XのAの意に反する

<sup>9</sup> 2020（令和2）年6月1日適用の「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成28年厚生労働省告示第314号）参照。

<sup>10</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注9）参照。その他、厚生労働省ホームページ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)（2020年10月23日確認）参照されたい。

性的な言動があったこと（セクシュアルハラスメント行為）、㉠Xの行為に対するAの拒否等によって、Xが仕事を遂行する上で一定の不利益が与えられたこと（結果の発生）、㉡㉢の行為が行われAの拒否によって㉠の結果が発生したこと（㉢と㉠との間に因果関係があること）が求められる。また、環境型セクシュアルハラスメントが成立するには、㉣XのAの意に反する性的な言動があったこと（セクシュアルハラスメント行為）、㉤Aの就業環境が害されたこと（結果の発生）、㉥㉦の行為によって㉤の結果が発生したこと（㉦と㉤との間に因果関係があること）が求められる。

「職場」の文言の解釈においては、事業者が雇用する労働者が業務を遂行する場所である事業所内に限らず、出張先や取引先、営業車中など、当該労働者が業務を遂行する場所も含まれ得る<sup>11</sup>。勤務時間外の「宴会」等でも、職務の関連性や参加者、参加強制の有無等によって、実質的に勤務の延長であり、業務を遂行する場所と同一であると解されるならば「職場」と解されるだろう。また、「労働者」の文言の解釈においては、当然のことながら、正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者や、契約社員等のいわゆる非正規雇用労働者も含まれる<sup>12</sup>。

どのような言動が「性的な言動」にあたるのかが問題となるが、「性的な言動」とは、「性的な内容の発言及び性的な言動」をいう<sup>13</sup>。「性的な内容の発言」には当該労働者に対して性的な事実関係を尋ねたり、性的な内容の情報を意図的に流布したりすること等があげられ、「性的な言動」には、当該労働者に対して性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等があげられる<sup>14</sup>。「性的な内容の発言」としては、「当該労働者に対する性的な関心や欲求に基づく発言」のみならず、「当該労働者に対して性別（ジェンダー）により差別しようとする意識等にもとづく発言」も含まれる。また、「性的な言動」についても、性的な発言と同様に、当該労働者に対する性的な関心や欲求に基づく行動や、当該労働者に対して性別（ジェンダー）により差別しようとする意識等に基づく行動と解されている<sup>15</sup>。労働者を雇用する事業主（法人である場合にはそ

<sup>11</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注9）参照。

<sup>12</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注9）参照。

<sup>13</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注9）参照。

<sup>14</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注9）参照。



の役員)のみならず、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等<sup>16</sup>、男性女性を問わず、行為者にもなり得るし、被害者にもなり得る。

## ②マタニティハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントの成立要件

職場における妊娠、出産、いわゆるマタニティハラスメントについても、男女雇用機会均等法11条の4 I項において、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法にしたがって休業を請求し休業したことにおいて、当該女性労働者の就業環境を害する言動を行わないように、事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓蒙活動その他の措置を講ずるように努めることが規定されている。また、育児・介護休業法25条の2 I項においても、労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度や措置の利用に関して労働者の就業環境を害する言動を行わないように、同様の規定がある。男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法によって、事業主は、女性労働者に対する妊娠、出産による休業や労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育や家族の介護に関する厚生労働省令で保障されている制度や措置の利用について、彼ら彼女らの就業環境が害されることのないように、また、害された場合に適切に対応するために必要な体制その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとする(男女雇用機会均等法11条の3、育児・介護休業法25条)。

職場における妊娠、出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントには、一般に二つのタイプ、一つには【制度等への利用の嫌がらせ型】と、もう一つには【状態への嫌がらせ型】がある<sup>17</sup>。制度等への利用の嫌がらせについては、例えば、制度等を利用する者に対して、制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動をしたり、利用を阻害する言動をしたり、嫌がらせ等をする言動が含まれる。また、状態への嫌がらせについては、例えば、妊娠、出産等その事柄を理由に解雇やその他の不利益取扱いを示唆する言

<sup>15</sup> 「男のくせに」、「女のくせに」、「女には・・・」の他、性的マイノリティの者に対して、「ホモ」、「オカマ」、「レズ」等の性的指向や性自認をからかいやいじめの対象にすること等、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当する。

<sup>16</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注9)参照。

<sup>17</sup> 2020(令和2)年6月1日適用の「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(平成28年厚生労働省告示第312号)参照。その他、厚生労働省ホームページ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyouk-intou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyouk-intou/seisaku06/index.html) (2020年10月23日確認)。

動や嫌がらせ等をする言動が含まれる。当然のことながら、上記の「例外」として、業務運営に支障が生ずる等、業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある場合や労働者本人が同意し、労働者の求めに応じて業務量が軽減される等、不利益取扱いについての合理的理由が客観的に存在する場合はハラスメントにはあたらない<sup>18</sup>。

例えば、マタニティーハラスメントの【制度等への利用の嫌がらせ型】における「制度等」とは、具体的には、①妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）、②坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限、③産前休業、④軽易な業務への転換、⑤変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限、⑥育児時間等があげられる<sup>19</sup>。

### ③パワーハラスメントの成立要件

職場におけるパワーハラスメントについては、労働施策総合推進法30条の2 I項に規定された「優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されること」である。パワーハラスメントが成立する要件としては、①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要がない、あるいは業務上相当な範囲を超えた言動によって（行為）、③労働者の就業環境を害したこと（結果）である。

労働施策総合推進法30条の2 III項によって厚生労働大臣が定めたものに、2020(令和2)年1月15日に告示した「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）がある（以下では、「職場におけるパワーハラスメント指針」という）。「職場におけるパワーハラスメント指針」において、①の「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して、抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指すとす。具体的には、㉞職務上の地位が上位の者による言動や、㉟同僚又は

<sup>18</sup> 「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注17) においても、業務分担や安全配慮等の観点から客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しないとされる。

<sup>19</sup> 「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注17) 参照。

部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの、㊸同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものがあげられる<sup>20</sup>。

②の「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものをいい、具体的には、㊶業務上明らかに必要性のない言動、㊴業務の目的を大きく逸脱した言動、㊵業務を遂行するための手段として不適当な言動、㊳当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動があげられる<sup>21</sup>。「業務上必要な範囲を超えた」と「業務上相当な範囲を超えた」という二つの要件の関係については、「職場におけるパワーハラスメント指針」において、「当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない」又は「当該言動の態様が相当でない」ものと、いずれかの要件が充たされればハラスメントが成立すると解されていることから、重疊的ないし加重的な関係に立つ（いずれの要件をも充たす）と解するのではなく、選択的要件として、競合的ないし併行的な関係に立つものであると解される。ハラスメントにあたる範囲がより広く認められるにおいては、「業務上必要な範囲を超えた」と「業務上相当な範囲を超えた」という二つの要件は競合的ないし併行的な関係に立つと解されよう。当然のことながら、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる「適正な業務指示や指導」については、職場におけるパワーハラスメントにはあたらない<sup>22</sup>。

「職場におけるパワーハラスメント指針」において、②の要件が成立するかどうかの判断にあたっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題言動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当であるとする。もっとも、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合には、労働者の行動の問題の内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要であるとしている。

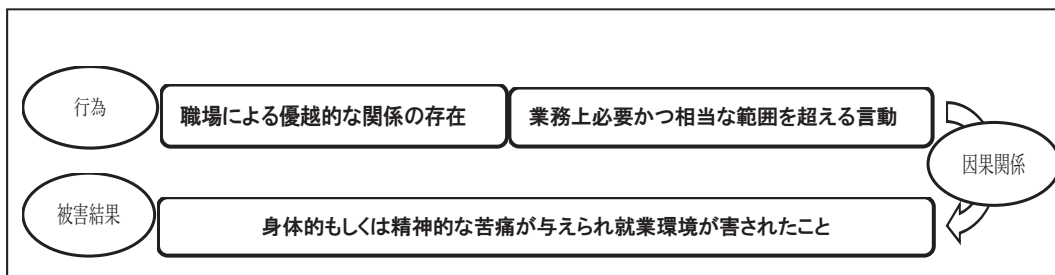
<sup>20</sup> 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）参照。

<sup>21</sup> 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注20）参照。

<sup>22</sup> 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注20）参照。

②の要件に該当すると解される事例として、「職場におけるパワーハラスメント指針」においては、(1)身体的な攻撃<sup>23</sup>(暴行・傷害)、(2)精神的な攻撃<sup>24</sup>(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、(3)人間関係からの切り離し<sup>25</sup>(隔離・仲間外し・無視)、(4)過大な要求<sup>26</sup>(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)、(5)過小な要求<sup>27</sup>(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、(6)個の侵害<sup>28</sup>(私的なことに過度に立ち入ること)等があげられる。

③の「労働者の就業環境を害する」とは、①、②の行為によって、労働者が結果として、身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じていることである<sup>29</sup>。③の要件が充たされるかどうかは、当該労働者の立場に寄り添って判断されるべきものではなく、「『平均的な労働者の感じ方』、すなわち、同様の状況で



【図1】パワーハラスメントの認定における要件

<sup>23</sup> 殴打、足蹴りを行ったり、相手に物をぶつけたりすることが該当する事例としてあげられる。もっとも、被害者に対して傷害を負わせた行為者については、民事による不法行為の損害賠償責任や刑事による傷害罪という法的責任も生じ得るだろう。

<sup>24</sup> 人格を否定するような言動を行うこと(相手の性的指向や性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む)、業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと、相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信することが該当する事例としてあげられる。

<sup>25</sup> 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長時間にわたり別室に隔離したり、自宅研修させたりすることや一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させることが該当する事例としてあげられる。

<sup>26</sup> 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること、新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること、労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせることが該当する事例としてあげられる。

<sup>27</sup> 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせることや気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないことが該当する事例としてあげられる。

当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。」とされる<sup>30</sup>。

各事業所においては、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法上の法律上の要件を認識、理解した上で、ハラスメントの行為を各事業所の就業規則において明示するという作業がなおざりにされている。そればかりか、上記の法律上のハラスメントの定義とは異なる定義が規則等に書かれている事業所も多くある。迅速な対応が求められる。上記の①から③の要件について、すべての要件が充たされてパワーハラスメントがあったことが認定されるが（図1参照）、当該認定をする上では、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことが重要であるとされる<sup>31</sup>。以下では、事実確認等も含めて、どのようにハラスメントの調査が行われるべきかについて論じたい。

## 2. どのようにハラスメントの調査が行われるべきか？

### 1) 調査者による事実確認のあり方

刑罰が科される刑事手続においては、憲法31条の法定適正手続の保障の法律で定める手続によらなければ自由は奪われない、刑罰を科せられないことから、法定のルールにしたがって手続きが進められる。とりわけ公務員や公立学校等において、ハラスメントの事実が確認され、戒告、停職、退職をはじめとする行為者に対する懲戒処分として行為者に対して不利益な処分が下されることを前提にした調査手続においては、刑事手続と同様に、事実を調査する事実調査者あるいは処分を判断する処分判断者が裁量的に事実を認定した

<sup>28</sup> 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすることや労働者の性的指向、性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することが該当する事例としてあげられる。病歴のうち、HIV感染症やB型肝炎等の慢性的経過をたどる感染症の感染状況に関する情報や色覚検査等の遺伝情報の取扱いは特に慎重を要するものであり、事業者が就業上の配慮を行う必要性がない場合が多いため、職業上の特別な要求がある場合を除いて原則として収集すべきでないとされている。HIV感染に関する情報は、感染者に対する社会的偏見と差別の契機となるおそれがあり、極めて秘密性の高い情報であるため、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することはプライバシー保護の観点から「個の侵害」に該当するだろう。

<sup>29</sup> 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注20) 参照。

<sup>30</sup> 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注20) 参照。行為以外による精神的支障の存在の有無が重要であり、そもそも精神的に支障が元来生じている等の場合には、「労働者の就業環境を害する」と容易に認定することは問題であろう。

<sup>31</sup> 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注20) 参照。

り、処分を判断したりすることがないように、あらかじめ定められたルールにしたがって手続が進められることがのぞましい<sup>32</sup>。後で述べるハラスメント事実確認後の行為者の処分をどのようにルールで規定するかにもよるが、停職や退職をも処分の内容とする懲戒処分手続にしたがって処分が決定される場合には、重い不利益処分が行為者にかされることを前提とする以上、やはり公正、適正な手続が保障されるべく、あらかじめルール化された手続にしたがって粛々と手続が進められるべきである。それでは、どのようなことに留意して手続がルール化されるべきか、以下では、調査者らによる事実確認のあり方及び行為者にとって公正な調査が保障されることの重要性について述べたい。

一般的には、調査者らのハラスメント調査は、①相談者からの事実確認、②行為者からの事実確認、③相談者、行為者以外の第三者からの事実確認によって行われる。①相談者からの事実確認において重要なことは、相談者からのハラスメントについての具体的内容の聞き取りである。実際上のハラスメント調査の問題点の多くは、相談者からのハラスメントについての具体的内容の聞き取りが杜撰であることである。ハラスメントの事実確認においては、調査者は、漠然とX（行為者）のA（相談者）に対するハラスメント事実を確認するのではなく、具体的にXがAにハラスメントを行った特定の事実を確認しなければならない（複数のハラスメントが認定される場合もある）。そのため、相談者からのハラスメントの訴えが具体的にどのような事実なのか、相談者からの相談において、日時はいつで（何月何日何時何分頃）、場所はどこで、行為者は誰で（複数いれば複数）、どういう状況の中でどういう言動がなされたのかを、丁寧に相談者に確認しながら、ハラスメントの具体的内容を整理しなければならない。相談者が訴えているハラスメント行為の事実を特定する作業が極めて重要になる。

次に、ハラスメントの成立要件にあたる事実があるか否かの聞き取りが重要になる。例えば、パワーハラスメントが認定されるためには、パワーハラスメントが成立する要件として、①優越的な関係を背景とした言動であったという事実、②業務上必要でない、あるいは業務上相当な範囲を超えた言動があったという事実、③労働者の就業環境を害したと

---

<sup>32</sup> 一般に、民間の雇用主における懲戒権限については、雇用主側において秩序の維持という経営的な観点にもとづく契約上の機能と理解されていることから、処分についてはある程度の裁量が認められている。もっとも、公務員や公立学校等と同様に処分において退職や停職という念頭にハラスメントを規制する場合には、当然のことながら、事実を調査する事実調査者や処分を判断する処分権者において、裁量的に事実を認定したり処分を判断したりすることがないように、明示されたルールに則って手続が進められることがのぞましい。

いう事実が認められる必要がある。②の認定を判断するに於ける相談者からの具体的なハラスメント行為と訴えている事実に加えて、①の認定を判断するに於ける行為者との関係や、③の認定を判断するに於ける就業環境を害した事実（身体的苦痛又は精神的苦痛による相談者の仕事への影響等）を丁寧に聞くことが必要である。ケースによっては、③の認定を判断するに於ける、職場の状況（雰囲気等）も確認する必要がある。

さらに、とりわけ②の認定を判断するに於ける重要となる証拠（目撃者、手紙やメール等の物的証拠、録音したテープ、同様の被害者がいること等）の確認も重要である。調査者は、決して相談者を誘導する等の質問をしてはならず、極力クローズ質問は行わず、オープン質問<sup>33</sup>によって聞き取り調査を進める必要がある。相談者が要求する解決の内容、相談者の意向について聞き取っておくことも重要である。その際、「事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（労働施策総合推進法30条の2Ⅱ項）」ことを十分に保障しなければならない。

②行為者からの事実確認に於ける重要なことは、相談者からの相談の具体的内容を伝えることである。当然のことながら、相談者への報復の禁止及び当事者間（相談者と行為者間）での当該問題についての話し合いの禁止については、行為者に明言すべきである。実際においては、相談者からのハラスメントの具体的内容について行為者に伝えることなく、漠然と「貴方から受けたハラスメントの相談がきている」と行為者に伝えることが大半である。相談者からのハラスメントについての具体的内容の聞き取りが杜撰であることにより生じる結果である場合も多いが、相談者からのハラスメントの具体的内容を行為者に伝えないことは、行為者に対して公正な調査の保障を制約することになる。行為者に対しても、相談者同様に聞き取り調査での事実関係の確認を行っていく必要があるため、行為者に対して相談者からのハラスメントの具体的内容を伝えないことは、行為者に対して行為者の調査を受ける権利を制約するのみならず、相談者の訴えに対する反対意見を表明する機会を実質上奪うものである（相談者からのハラスメントの具体的内容について行為者が認識しない限り、それに対する反証は実質上不可能となる）。行為者からの事実関係の確認を行うに於ける、例えば、パワーハラスメントでいう「業務上必要かつ相当な範囲を超

<sup>33</sup> 相談者が提供しようとする情報の量や種類を相談者自身の裁量で自由に決定させるよう質問することであり、それに対して「AかBか？」というような選択的に答えさせるクローズ質問は聞き取りにおいて避けるべきである。

えた言動があったという事実」の認定を判断するにおいて、いつ、どこで、どのような状況において、どのような発言を相談者にしたかを行為者に知らせないまま、聞き取り調査を進めることは、行為者からの証拠の提出を調査者が遮ることもなり、さらには、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動があったという事実」を認定するにおいて誤った事実認定にもつながりやすくなる。

③相談者、行為者以外の第三者からの事実確認は、相談者と行為者それぞれの供述内容が食い違っている場合に極めて有用である。当事者間の軋轢の経緯等も含めて、複数の第三者からの事実確認は重要である。「職場におけるパワーハラスメント指針」においても、「相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分に行きと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること」とされている。

## 2) 行為者に対するの公正な調査の保障

とりわけ、パワーハラスメントについては、その発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられている<sup>34</sup>。そのため、パワーハラスメントの相談においては、相談者が主観的に行為者に対して快く思っていない場合等、「個人的な感じ方」から相談者の「ものさし」によって就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であることや、当該言動がなされた経緯において相談者と行為者の対立があったこと等、複雑な問題がある場合もある。そのため「職場におけるパワーハラスメント指針」においても、「平均的な労働者の感じ方」、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当であるとされる。

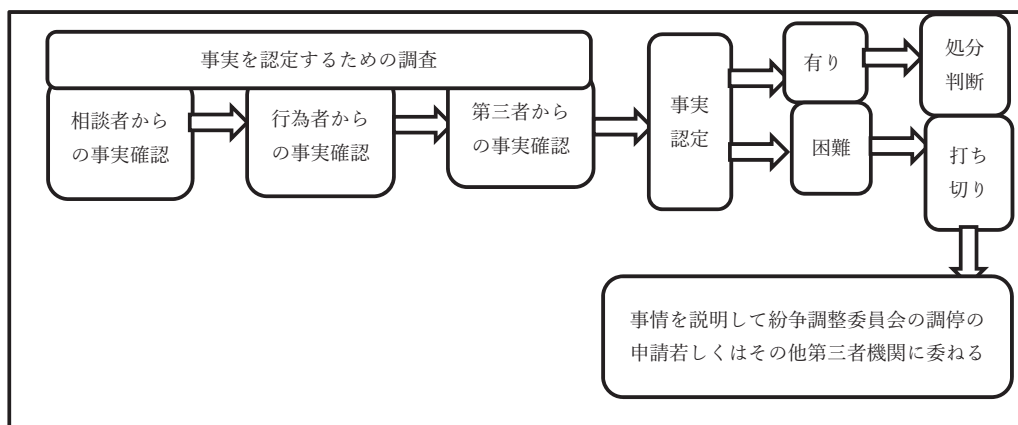
行為者のハラスメントの事実が確認されるまでは、調査者は、行為者を加害者として扱ってはいけない。刑罰を科す犯罪行為の有罪か無罪かを認定をする刑事手続において、「何人も裁判所において裁判をうける権利を奪われない」（憲法32条）ことが保障されているのと同様に、ハラスメントの嫌疑をうけた行為者には、調査をうける権利は奪われない。痴漢冤罪があるようにハラスメント冤罪で苦しむ被害者もいることから、調査者においては、行為者の権利が十分に保障されたルールに則って、公正、適正な手続のもとに、調査

<sup>34</sup> 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」・前掲注20) 参照。



が行われ、的確な「裏付け」によって事実が認定されなければならない。

とりわけ、調査者において、相談者の供述の信用性に疑問がある場合には、容易に事実を認定してはならない。事実の認定が困難な場合には、後で述べるとおり調査手続きを打ち切って、紛争調整委員会の調停の申請もしくはその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねるべきであろう。



【図2】 ハラスメントの調査手続の流れ

### 3. 事実確認後の行為者の処分はどのようになされるべきか？

令和2年厚生労働省告示第5号「職場におけるパワーハラスメント指針」においては、事実関係を確認しようとしたが確認が困難な場合などには、労働施策総合推進法30条の6に則り「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に定められている紛争調整委員会の調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねることとある。事実の認定が困難な場合には、相談者及び行為者に対して事実の認定が難しいことを述べたうえで、調査手続きは打ち切られるべきであろう。調査手続きを打ち切るにおいて、相談者の同意が得られない以上は、調停の申請もしくはその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねるべきであろう（図2参照）。

ハラスメント調査の結果、行為者がハラスメントを行ったと事実が確認された後の行為者の処分はどのようになされるべきか。ハラスメントの行為を各事業所の規則において明示すると同時に、当該ハラスメント行為を行った場合には行為者についてどのような不利益処分がかせられるのかについても、規則において明示されなければならない。こうい

う行為を行ったらこういう不利益処分がかけられることをあらかじめルールで明示されること、言い換えれば、何人もルールの定める手続きによらなければ不利益処分をさせられないことの意義は、日本国憲法31条の法定適正手続の保障（due process of law）からも当然のことである。「職場におけるパワーハラスメント指針」においても、「職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。」とされている。

一般には、就業規則本文中に、ハラスメントの禁止規定を定め、懲戒処分規定と連動させるものや就業規則に委任規定を設けた上で（例えば、就業規則上に、パワーハラスメントについては、「パワーハラスメントの防止に関する規定」により別に定めるとするもので）、詳細を別規定に定めるものがある（「パワーハラスメントの防止に関する規定」も就業規則に含まれる）。後者の場合には、別規定（「パワーハラスメントの防止に関する規定」）において、ハラスメントの事実が認められた場合は、「就業規則第〇条及び第〇条に基づき懲戒処分の対象とする」と明示されることになる。しかしながら、実際には、多くの事業所においては、別規定（「パワーハラスメントの防止に関する規定」）にハラスメントの事実が認められた場合の処分（措置）に対する明文の記載がない。ルール上の明文の記載がないまま、ハラスメントの事実が確認された後、懲戒処分手続へと実質的に移行させていることがあり、非常に大きな問題である。

ハラスメントの事実確認と懲戒処分とは本来は目的を異にするものであり、ハラスメントの事実の確認がなされた上で万一懲戒処分手由にあたるとしても、上述したとおり、就業規則本文中にハラスメントの禁止と懲戒処分とを連動させる明示の規定がない場合や「パワーハラスメントの防止に関する規定」に懲戒処分の対象とするという明示の規定がない場合には、懲戒処分をかけるには、懲戒処分手続のルールに従って進行中のハラスメント調査とは別に新しく進められるべきである。

ハラスメントの事実確認がなされた場合の行為者に対する処分（措置）はどうあるべきか。「ハラスメント防止に関する規定」等で処分についても明示されるべきであることは当然のことであるが、どのような処分がのぞましいのだろうか。「職場におけるパワーハラスメントの指針」には、「職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し」とするだけである。

懲戒処分には免職、停職、減給、戒告等があり、例えば、減給という懲戒処分を受けた者に対する定期昇給等の取扱いについては標準昇給号俸の2分の1、戒告という懲戒処分を受けた者に対する定期昇給等の取扱いについては標準昇給号俸の4分の3というような不利益処分を受ける。これらの懲戒処分に対して、懲戒処分に至らない程度の行為に対する処分に、「訓告」や「嚴重注意及び注意」がある。訓告や嚴重注意・注意等の処分（措置）は、反省を促し、労働者の資質の向上と業務の遂行の改善に資することを目的としている。交通事故及び交通違反に係る処分において、人身事故のうちでも死亡事故や重傷事故は懲戒処分の対象になり、人身事故のうちでも軽傷事故については、最も重いもので懲戒処分における戒告が、それ以外は懲戒処分に至らない程度の行為に対する処分として訓告や嚴重注意・注意が一般的には下される。物損事故においては、当たり前、懲戒処分には至らない程度の行為に対する処分として訓告や嚴重注意・注意がなされる。ハラスメントについても、それぞれの行為に応じた必要な懲戒処分なり懲戒処分に至らない訓告や嚴重注意・注意がなされるべきであろう。もっとも、それらの基準については、将来的に、厚生労働省において指針が示されるのがのぞましい。

その他、必要な懲戒が下されるのに加えて、行為者に対しては、「職場におけるパワーハラスメント指針」では、被害者との間の関係改善に向けて被害者への謝罪等が求められている。

#### 4. 神戸市立東須磨小学校における職員間ハラスメント事案に係る調査について

ハラスメント事案における実際上の調査について調査報告書によってハラスメントが明らかにされている事案として、ここでは、20代の男性教員が被害者で、「激辛カレーを無理やり食べさせたり、唇や目の下に塗り付けたりする」等、教員間のハラスメントとして全国的なニュースでも大きく扱われた神戸市立東須磨小学校における職員間ハラスメント事案をとりあげたい<sup>35</sup>。本事案においては、神戸市教育委員会教育長によって3名の弁護士による調査委員と3名の弁護士による調査補助員からなる中立かつ公正で客観的な第三

<sup>35</sup> 2020（令和2）年2月21日「神戸市立小学校における職員間ハラスメント事案に係る調査委員会による調査報告書の概要」参照。神戸市教育委員会ホームページ  
<https://www.city.kobe.lg.jp/a55153/tyousaiikai.html>（2020年12月10日確認）

者調査委員会が設置され<sup>36</sup>、当該調査委員会における調査手続きを経て、最終的に教育委員会によって、加害教員4名の処分（34歳男性A教員と34歳男性B教員については免職、37歳男性C教員については3ヶ月の減給10分の1が、45歳女性D教員については停職3ヶ月という処分）が出されている。その他、管理監督者の処分として、55歳女性の現校長については3ヶ月の減給10分の1が、55歳男性の前校長については停職3ヶ月が、62歳男性前々校長については戒告がなされている<sup>37</sup>。

A教員とB教員は、「多くの悪質なハラスメント行為に加え、一部極めて悪質なセクシュアルハラスメントを行った」と事実が認定されている。たとえば、A教員については被害教員へのハラスメントとして78の事実が認定されている<sup>38</sup>。調査はヒアリングを主に実施され、調査委員会による本事案の関係者へのヒアリングについては、被害教員1名に5回、被害者とされるその他の教員3名にのべ7回、加害教員4名にのべ15回、管理職4名にのべ9回のほか、これらの教員を除く平成29年度から平成31年度に在籍していた教職員50名中、育休中等を除く44名に対して、アンケート調査を実施し、教職員32名に対してのべ34回のヒアリング調査も実施されている<sup>39</sup>。

事実認定の方法においては、日本弁護士連合会が2010（平成22）年7月15日付けで策定し、同年12月17日付けで改訂した「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」における「事実認定に関する指針」に準拠された。具体的には、第一に調査によって得た各種証拠を十分に吟味し、自由心証により事実認定を行い、第二に法律上の証明による厳格な事実認定にとどまらず、疑いの程度を明示した灰色認定や疫学的認定を行うことができるとしている<sup>40</sup>。

<sup>36</sup> 第三者調査委員会であり、教育委員会から独立した立場によって、中立かつ公正で客観的な調査により事実認定が行われている。調査報告書作成段階において、労働施策総合推進法における「パワーハラスメント」の定義が確立されていない段階であり、パワーハラスメントの事実認定においては何をパワーハラスメントと法律上の要件が定められていない状況でどのような行為をパワーハラスメントとして解し、多くの行為からパワーハラスメントの事実を認定するにおいては苦勞があったと思われる。報告書内にも「本報告書でいう『ハラスメント』とは、『いじめ』や『犯罪行為』をも含むのみならず、法律上のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントにとどまらない広い概念として用いるものとする。」としている。

<sup>37</sup> 処分年月日は2020（令和2）年2月28日。神戸市公式ホームページ <https://www.city.kobe.lg.jp/a55153/385043019231.html>（2020年12月10日確認）。

<sup>38</sup> 「神戸市立小学校における職員間ハラスメント事案に係る調査委員会による調査報告書の概要」・前掲注35）35-40頁。

<sup>39</sup> 「神戸市立小学校における職員間ハラスメント事案に係る調査委員会による調査報告書の概要」・前掲注35）5頁。

<sup>40</sup> 「神戸市立小学校における職員間ハラスメント事案に係る調査委員会による調査報告書の概要」・前掲注35）10頁

こうした認定の方法についてはルールがあるわけではなく、事業主によって裁量的に委ねられているが、「ハラスメント防止規則」等の就業規則で処分について明示することが労働者にとっては重要なことである。加えて、ハラスメントの事実が認定されて当該就業規則違反によって処分がなされる場合、規則で明示されている処分に幅をもたせながらも重い処分が明示されているような場合には、事実の認定という調査手続においては、中立性や公正性を含めた適正手続の保障が求められる。このことは、公務員や公立学校等、国、地方公共団体及び行政執行法人以外の事業においても同様であろう。

## おわりに

2020（令和2）年の法改正によって、事業主には、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント等を受けたと相談する者からの相談に応じるために必要な体制の整備、そして、相談者及び行為者に適切に対応するために必要な体制の整備、その他雇用管理上必要な措置を講じることが法律上義務付けられることになった（労働施策総合推進法30条の2、男女雇用機会均等法11条及び11条の3、育児・介護休業法25条）。それぞれの職場において、今後は、どのような行為がハラスメントにあたるのか、ハラスメントの相談がなされた場合に、事実確認を含めてどのようにハラスメントの調査がなされるべきか、事実確認後の行為者の処分はどのようになされるべきか等について、ルールを定めて、労働者に公開されなければならない。

どのような行為がハラスメントにあたるのかについては、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法上の法律上の要件について認識、理解した上で、ハラスメントの行為を各事業所の規則において明示し、同時に、当該ハラスメント行為を行った場合には行為者についてどのような不利益処分がかせられるのかについても明示されなければならない。こういう行為を行ったらこういう不利益処分がかせられることをあらかじめルールで明示されること、言い換えれば、何人もルールの定める手続きによらなければ不利益処分がかせられないことは、日本国憲法31条においても保障されている（法定適正手続の保障（due process of law））。多くの事業所がハラスメントにおける規則において法律上に則ったハラスメントの定義から反れ、またハラスメントの行為者に対する処分についての明示を欠いたまま規則が存在しているという実際がある。

くわえて、事実確認を含めてどのようにハラスメントの調査がなされるべきか、調査者らによる事実確認のあり方及び行為者にとって公正な調査を受けることが保障される意義について論じた。具体的には、第一に、相談者からの相談において、日時はいつで（何月何日何時何分頃）、場所はどこで、行為者は誰で（複数いれば複数）、どういう状況の中でどういう言動がなされたのかを、丁寧に相談者に確認しながら、ハラスメントの具体的内容を整理し、相談者が訴えているハラスメント行為の事実を特定する作業が重要であることを述べた。また、第二に、行為者からの事実確認において、相談者からの相談の具体的内容を伝えることで、行為者に対して行為者の調査を受ける権利を保障し、相談者の訴えに対する反対意見を表明する機会を保障することが重要であることを述べた。

最後に、ハラスメントの事実確認がなされた場合の行為者に対する処分（措置）はどうあるべきかについて述べた。「ハラスメント防止に関する規定」等で調査手続のみならず処分の具体的内容についてもルール上明示されるべきである。ただし、それぞれのハラスメントの行為に応じた必要な懲戒処分もしくは懲戒処分に至らない訓告や嚴重注意・注意がなされるべきであり、それらの基準については、厚生労働省において指針が示されるのがのぞましい。

今回、パワーハラスメントに起因する問題について、労働施策総合推進法30条の2で規制されるようになり、同法30条の3で、国、事業主及びに措置が義務付けられ、附則3条において民間の中小事業主については3年以内に措置が義務付けられることになった。同一の職場におけるパワーハラスメントは規制されることが期待されるが、とりわけ優越的な関係を背景とする取引先の相手から、業務上必要のない、もしくは業務上必要ではあるが相当な範囲を超える言動がなされた場合について實際上パワーハラスメントの規制に有効に働き得るのかどうか、疑問が残る。労働者が取引先の相手を訴えたいけれども経営上我慢せざるを得ず、結果として、労働者の職業生活の充実が阻害され、労働者の有する能力を有効に発揮することができないようであれば、さらなる立法による配慮が必要になるう。

昨今の性犯罪の実情等に鑑みて、2017（平成29）年に刑法の一部改正がなされた。議論すべき課題が多く残っていることから再検討されるとの附則にもとづいて、現在も法務省内の「性犯罪に関する刑事法検討会」で性犯罪の運用の実情と課題から刑事実体法及び刑事手続法のあり方について議論されている<sup>41</sup>。そこでとりあげられた「性犯罪に係る裁判例調査<sup>42</sup>」によると、強制性交罪（刑法177条前段）、準強制性交罪（刑法178条Ⅱ項）に

において、被害者と被告人の関係において、被告人が雇用主・勤務先の上司である職場における性犯罪事件も目立つ。

「法」の介入は、職場でのいじめ、嫌がらせを含むハラスメント、さらには性犯罪という事象に対する社会構造や文化を大きく変える可能性を有する。香港における中国独特の「人権」観にもとづく法の介入によって、香港の政治は変わり、香港の社会が大きく変わりつつあることが一つの例としてあげられようが、もちろん、それは良い方向にも悪い方向にもその社会を変えるものである。今般のパワーハラスメント立法による法改正によって、ハラスメントという事象に対しての日本社会の変革が期待される。同時に、ハラスメントについての社会学による検討・考察がいつそう進められ、実社会の現場における人々の認識や行動様式への変化が促されることを期待したい。

<sup>41</sup> 法務省ホームページ [http://www.moj.go.jp/keiji1/keiji12\\_00020.html](http://www.moj.go.jp/keiji1/keiji12_00020.html) (2020年10月23日確認)。

<sup>42</sup> 2018(平成30)年4月1日から2019(平成31)年3月31日までの間に第一審判決が言い渡された事件のうち、各地方検察庁から判決書の送付を受け、調査が実施されたもの。法務省ホームページ <http://www.moj.go.jp/content/001327159.pdf> (2020年10月23日確認)。