

# 相談室 Q&A

## ハラスメント関係

### Q 職場内でのセクハラを当事者間の示談で済ませる場合、会社は介入できないか

先般、ある管理職から職場の社員間でセクシュアルハラスメント（セクハラ）があったとの話を聞きました。事実関係を調査し、対応を検討することを予定していましたが、当事者双方が「示談で済ませたいので、会社には介入してほしくない」という意向を示してきました。仮に、こうした当事者間で示談が成立した場合、事実関係の把握や示談の内容・方法が不明となり、懲戒処分や今後の対応、再発防止策を取ることができません。このような社員同士のトラブルを当事者間の示談で済ませる場合、会社は介入できないのでしょうか。

（大阪府 E社）

A 職場で生じた場合には、会社としても使用者責任を負担する可能性がある以上、自らの責任範囲を限定する必要があります。また、懲戒処分の内容を検討するに当たって事実関係を把握する必要性があることから、介入することはできると考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

## 1. ハラスメント防止措置について

令和2年に労働施策総合推進法および男女雇用機会均等法の改正が行われ、職場で行われる各種ハラスメントに関して、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が事業主に義務づけられました。

この改正に伴い、事業主としてはハラスメント防止措置を取ることが義務づけられており、具体的な措置に関してハラスメント防止のための指針（いわゆるセクハラ指針、パワハラ指針）が厚生労働省において定められました。

当該指針において事業主が行うべきとされている措置の内容として、典型的には相談窓口の設置や従業員に対する教育・研修などが求められています。そして、ハラスメント発生時の対応としては、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認す

ることが求められており、さらに、発生後の再発防止策を講じることも求められています。

男女雇用機会均等法および指針においては、「職場」におけるハラスメントの発生が問題となっているため、当事者間で生じたハラスメントが「職場」で行われたものではないのであれば、当事者間の解決に委ねることもあり得ないわけではありません。ただし、ここでいう「職場」とは、通常就業する場所のみを意味するのではなく、業務を遂行する場所であればこれに含まれるとされています。基本的には、指揮命令下にあるような労働時間に該当する場合には、業務を遂行している状況にあるといえると考えられるため、例えば、終業時刻後の懇親会などであっても、参加が義務づけられたり事実上参加が強制されたりしている場合には、労働時間と評価されるように、終業時刻後などであっても、「職場」に該当すると考えられます。

また、ここでいう「職場」の概念は、会社が損害賠償責任を負う根拠となる民法715条に基づく使用者責任を負担する要件である「事業の執行」の判断と重なる部分が多く、就業時間中のハラスメント被害に対して、会社は損害賠償責任を負担するおそれがあります。

## 2. セクハラと会社の責任

社内におけるセクハラが発生時において、誰と誰の間でいかなる責任が生じるのか整理しておきましょう。

まず、加害者と被害者の間では、不法行為に基づく損害賠償責任が加害者に発生します（民法709条）。したがって、加害者が、被害者との間で被害に応じた賠償額を合意して、示談による解決を行うことは、原則として、当事者の自由です。

一方で、会社としては、加害者が雇用している労働者である場合で、職場において生じたセクハラとなれば、使用者責任として、加害者と連帯して、被害者に対する損害賠償責任を負担することになります（民法715条）。

連帯して責任を負担するということは、加害者と被害者の示談による影響を会社も負担する可能性があるということです。例えば、示談書においては、加害者と被害者の間で、一定額の支払い合意に加えて、当該支払い債務を除いて債権債務が存在しないことや当事者間における事実の認識およびそれに対する謝罪や被害者からの宥恕の意思などが記載されることがあります。確かに当事者間では、それで解決するかもしれませんが、会社は、加害者と同額の使用者責任を負担する立場として、いかなる条件にて支払いに合意したのか関心を寄せるのは当然であり、不合理に高額な示談を成立させた場合には、会社としては、加害者が示談書に反して支払いを怠ったときに同額を支払うことを迫られても応じるわけにはいきません。しかしながら、当事者からの聞き取り調査もなく、いかなる行為が行われたのか不明なまま適切な金額を検討することもできないでしょう。

したがって、職場におけるセクハラにより生じた損害賠償責任を連帯して負担する以上、当事者のみが関心を有する問題ではなく、会社も関連する状況であるため、介入する理由がないとはいえないと考えます。

## 3. 再発防止策について

損害賠償責任に加えて、ハラスメント防止のために必要な再発防止策を検討するに当たっても、セクハラに関する事実関係などを把握することは会社の関心事といえます。

再発防止策の典型的な方法としては、加害者に対する懲戒処分や嚴重注意などにより、同一人物による同様のハラスメント行為を防止することが挙げられます。ところが、当事者間で示談したのみでは、そもそも、懲戒処分が必要なほどの加害行為が行われていたのか、いかなる懲戒処分や嚴重注意が相当であるのかなどを判断することができず、会社として適切な再発防止策を実施することができなくなります。

セクハラに関する処分の検討に当たっては、会社としても事実関係の調査を慎重に行う必要があることから、当事者以外から把握した事実のみをもって行うことも難しく、やはり当事者からヒアリングなどを行う必要性は高いと考えられます。当事者が会社への報告を拒む場合には、公益通報として行われた場合には担当者が守秘義務を負担することを参考に、当事者のみで解決するのではなく、当事者からのヒアリング内容については社内において守秘することを前提として、会社を交えて事実関係の整理に協力するよう求めることが適切と考えます。ただし、懲戒処分を行った場合において、これをみだりに公表することは控える必要があります。

したがって、懲戒処分の公表という形での再発防止策を講じることが難しくなると考えられますので、全社的な研修や教育を再度実施する中で、注意喚起を行うといった工夫が必要になるでしょう。