

【裁判例紹介】

ハラスメント等の調査結果の申告者への回答遅延が、安全配慮義務及び信義則に違反し債務不履行に当たるとされた例

- 学校法人茶屋四郎次郎記念学園事件 -

(東京地判令和4年4月7日、労働判例経済速報2491号3頁)

小寺 美帆
Miho Kodera



【Point】 ・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、事案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がある。
・調査の結論が出てから申告者への報告まで8か月余りを要したのは、上記義務違反に該当するとされ、慰謝料5万円の賠償請求が認められた。

【事案の概要】

原告（大学教授）が、パワハラ等を受けたとして、被告（大学教授）のハラスメント防止・対策専門部会（「本件部会」）に相談したにもかかわらず、被告がこれを長期間放置した後に、審議不能として何ら改善策を講じなかったことが、安全配慮義務違反等に当たるとして、原告が被告に慰謝料等220万円の支払いを求めた事案です。

【判断の概要】

裁判所は、「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、事案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である」としました。

そして、本件部会が審議不能との結論を出してから、原告所属組合にその旨を回答するまで8か月余りが経過していることについて、被告は、労働契約上の安全配慮義務及び信義則上、原告の申告に対し本件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ものというべきであって、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断し、当該債務不履行による原告の精神的苦痛に対する慰謝料5万円の賠償請求を認めました。

【検討・コメント】

パワハラ、セクハラ及びマタハラについては、法令上、事業主に対し、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や、職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応その他の雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられています（男女雇用機会均等法等）。

本判決は、①安全配慮義務及び②信義則を根拠に、使用者は、労働者個人との関係においても、ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応、調査結果の報告を行う義務を負うことを認めたものです。

調査結果が出た後は、ハラスメントが認められた場合はもちろん、認められなかった場合も、相談者へのフィードバックを忘れずに実施しましょう。その際、可能な限り速やかに行うことが重要です。案件が複雑な場合、関係者多数の場合等、調査に長期間要する場合には、相談者の不安を軽減するために、数か月ごと、半年ごとなどに、途中経過を相談者に説明している会社もあります。

また、相談者本人だけでなく、社内全体にフィードバックすることにもメリットがあります。名前、所属など個人情報特定できる情報を削除の上、通報内容の概要、会社がどのように対応を行ったかを、社内へ周知することにより（一斉メール等での情報発信や、社内の主要な会議での情報共有などが考えられます。）、通報窓口への従業員からの信頼が高まり、同種事例の再発を防止できます。

その他、関連する裁判例もご紹介します。

●京都市地判令和3年5月27日（京丹後市事件 労経速2462号15頁）（パワハラ調査過程で申告者から提出された日記の取扱い）

パワハラ調査に使用する目的で被害者から提出された日記については、調査のために必要かつ相当な範囲で利用できるとし、使用者が、加害者とされる者に当該日記をそのまま見せた行為は、プライバシー侵害で国賠法上違法とされ、慰謝料30万円が認められた事例です。

ハラスメント調査時に入手した資料については、調査のために必要かつ相当な範囲のみでしか利用ができませんので、留意しましょう。

以上

記事一覧に戻る

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。