

第13回 杜若オンラインサロン（令和4年5月23日実施）

**その事実、本当に認定できますか？
～ハラスメント調査における事実認定の方法～**

**杜若経営法律事務所
弁護士 向井 蘭
弁護士 梅本茉莉子
東京都千代田区神田小川町3-20
第2龍名館ビル 8階
TEL 03-6275-0691**

本日の進行

【前半パート】（梅本）

- ・ ハラスメント調査における事実認定の重要性
- ・ ハラスメント調査における事実認定の方法～基本編～
- ・ ハラスメント調査における事実認定の方法～実践編～

【後半パート】（向井弁護士、梅本）

- ・ 座談会
 - ➡ 質疑応答、最近の事案の傾向等

ハラスメント調査における事実認定の重要性

- ・2020年6月1日に改正労働施策総合推進法が施行。
 - ・パワハラ防止措置が会社の義務に。
- 中小企業も2022年4月1日から義務化。

【相談(苦情を含む)に応じ、

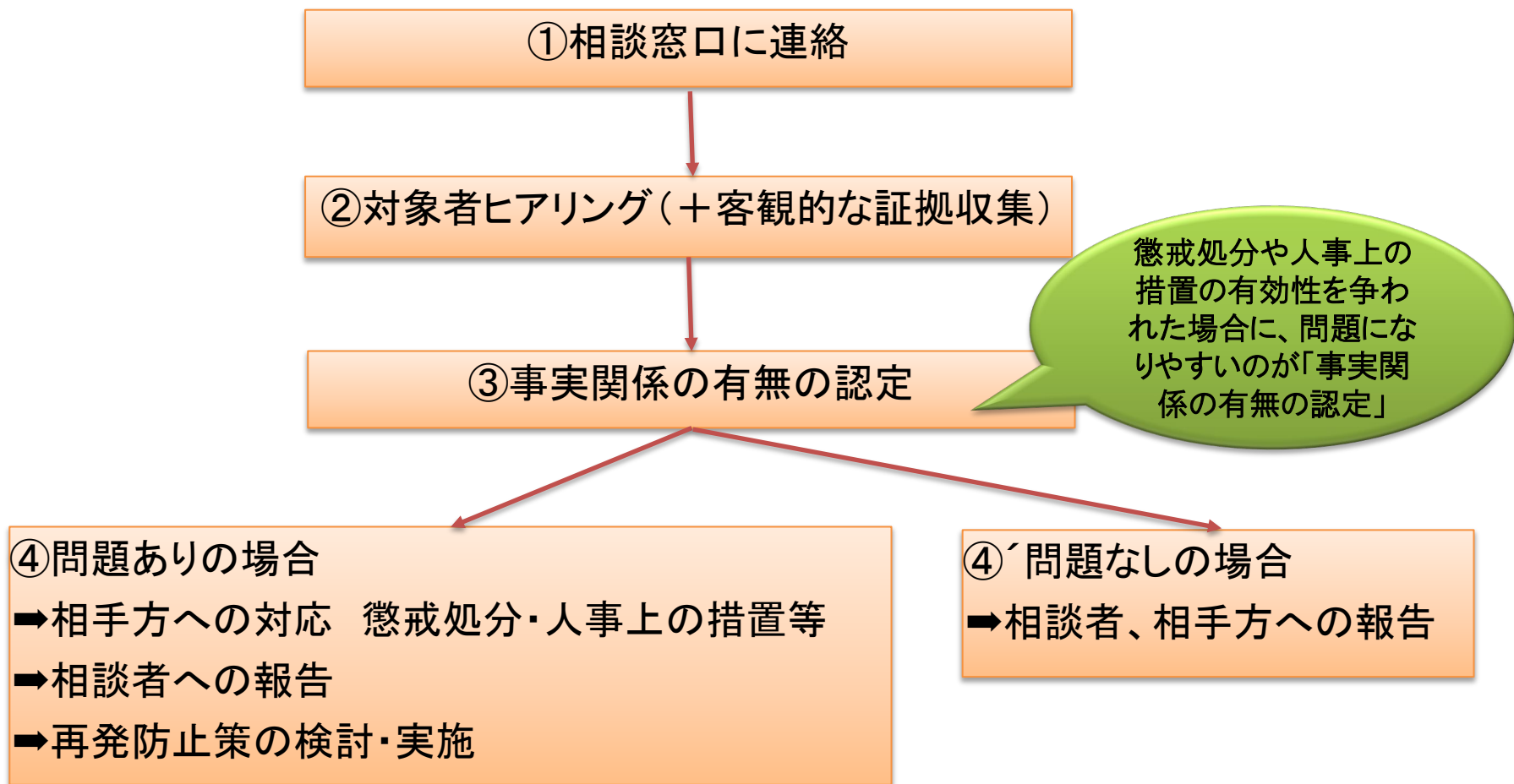
適切に対応するために必要な体制の整備】

- ・相談への対応のための窓口(相談窓口)をあらかじめ定め、労働者に周知する。
- ・相談窓口担当者は相談者に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにする、等。

ハラスメント調査における事実認定の重要性

相談窓口対応のフロー

※詳細は、第8回杜若オンラインサロンにおける瀬戸弁護士の解説をご参照ください。



ハラスメント調査における事実認定の重要性

・実際の争われ方

例：ハラスメント調査の結果、被害者の証言をもとに、行為者が被害者に対し、「ばかやろう。明日から来なくていい。」と発言した事実があったと認定し、行為者に対し懲戒処分を実施。

→行為者は、弁護士をつけて、自分は「ばかやろう。明日から来なくていい。」と発言していない、懲戒処分は無効だと主張し、会社に対し、懲戒処分の撤回及び損害賠償を求めてきた。

➡会社が集めた証拠から、行為者が被害者に対し「ばかやろう。明日から来なくていい。」と発言したと言えるかが問題になる。

➡ これが事実認定の問題。

ハラスメント調査における事実認定の方法～基本編～

事実認定の着目点

①どのような証拠から、いつ、だれが、何を行った事実が認められるかを意識する。

②客観的な証拠(録音、録画、当時のメール等)を軸に考える。

※客観的な証拠と証言の特徴

	客観的な証拠	証言
特徴	得られる情報が固定	得られる情報が流動的
	得られる情報が断片的	全体的な情報が得られる
利点	証拠としての信用性が高い	全体像の把握がしやすい
欠点	全体像の把握が難しい	証拠としての信用性に疑義が生じやすい

ハラスメント調査における事実認定の方法～基本編～

事実認定パターン①

行為を直接示す客観的な証拠がある場合

例：行為者が被害者に、「ばかやろう。明日から来なくていい。」と発言している動画、録音がある場合。

➡客観的な証拠に基づき、行為を認定することができる。



ハラスメント調査における事実認定の方法～基本編～

事実認定パターン②

行為を直接示す客観的な証拠がない場合

→その他の客観的な証拠や、証言から行為を認定できるかを検討。

行為者が被害者に、「ばかやろう。明日から来なくていい。」と発言した。

認定？

→証言が信用できるかを要検討。

信用性を推認

被害者の、行為者から「ばかやろう。明日から来なくていい。」と言われたという証言

推認

被害者が、行為者との面談の終了直後に、同僚に、「ばかやろう。明日から来なくていい。」と言われたと相談していた事実。

証拠から認定

被害者から同僚に対し送信した、行為者から面談で「ばかやろう。明日から来なくていい。」と言われたことを相談するメッセージ

推認

被害者が、行為者との面談の終了後に、泣いていた事実。

認定？

→証言が信用できるかを要検討。

被害者が、行為者との面談終了後に泣いていた姿を目撃したという同僚の証言

ハラスメント調査における事実認定の方法～基本編～

証言の信用性の検討方法

客観的な証拠と矛盾する点がないか。

ある

証言は信用できない。

ない(もしくは客観的な証拠がない)

主に以下の点に着目して、証言内容が信用できるかを判断。

- ・証言内容に矛盾する点がないか。
- ・証言者と当事者との関係性(虚偽の証言をする動機があるか)。
- ・証言内容は一貫しているか。
- ・証言に不自然な内容がないか。

ハラスメント調査における事実認定の方法～実践編～

Q1 この証言は信用できるか？

【事例】

被害者が、●月●日午後●時頃、職場の自分のデスクにおいて、上司から「のろま」と発言されたと申告してハラスメント調査を実施。同僚のAさんが、●月●日午後●時頃、被害者が上司から「のろま」と言われているのを目撃したと証言。

- ・事情①:Aさんの証言を裏付ける客観的な証拠はない。
- ・事情②:Aさんは、被害者と特段親しい関係というわけではない。
- ・事情③:●月●日午後●時頃にデスクにいた同僚に確認を行ったものの、Aさん以外は、上司が被害者に「のろま」と発言した状況は見えていないとのことだった。
- ・事情④:Aさんは、一貫して、被害者が上司に「のろま」と言われていたと証言。


ハラスメント調査における事実認定の方法～実践編～

Aさんの証言が信用できる方向に働く事情

- ・事情②: Aさんは、被害者と特段親しい関係というわけではない。
→Aさんが被害者にプラスになるように虚偽の証言をする動機に乏しい？
もともと、隠れた動機がある場合もあるので要注意。
- ・事情④: Aさんは、一貫して、被害者が上司に「のろま」と言われていたと証言。
→証言内容が変遷していない。

Aさんの証言が信用できないという方向に働く事情

- ・事情①: Aさんの証言を裏付ける客観的な証拠はない。
- ・事情③: ●月●日午後●時頃にデスクにいた同僚に確認を行ったものの、Aさん以外は、上司が被害者に「のろま」と発言した状況は見えていないとのことだった。
→デスクでの発言であれば、Aさん以外の同僚も発言を聞いているはず。
Aさん以外の同僚が上司が被害者に「のろま」と発言した状況は見えていないということは不自然。

 以上の事情を総合的に考慮すると、Aさんの証言が信用できるとまでは言い難い。

ハラスメント調査における事実認定の方法～実践編～

【裁判例】

国・広島拘置所長（法務事務官）事件（広島地裁平成29年8月2日判決・労判 1169号27頁）
拘置所の職員であるXが、上司から、制服の胸倉あたりを掴まれたうえで、掲示板（壁）の方に引きずられ、首元を持ち上げられて頭や背中を掲示板に打ち付けられたと証言した。

裁判所は、以下の点から、暴行の態様に関するXの証言は信用できないと認定した。

・暴行現場の物の位置に照らすとXの証言内容が不自然であること。

「待機室の壁側（事務室から見て奥）に置かれた2つの長椅子の間には十数センチメートル程度しか空間がなく、掲示板の下には長椅子があつて、長椅子にぶつかることなく壁にかかっている掲示板に原告の頭や背中、腰を打ちつけることは困難と考えられるところ、原告は椅子に当たることはなかったと供述していることに照らすと、掲示板に体を打ちつけられたとする原告の供述は不自然、不合理といわざるを得ない。」

・暴行によってどの部位を打ち付けられたかに関して、証言内容が変遷していること。

「陳述書では、背中及び後頭部を打ち付けたと陳述していた（甲39）が、原告本人尋問では、背中のみを打ち付けたと訂正している（原告本人）ところ、背中を打ち付けたか、頭を打ち付けたか、という事実は暴行による被害の主要な部分であり、そのような事実について供述が変遷していること自体不自然といわざるを得ない。」

ハラスメント調査における事実認定の方法～実践編～

Q2 被害者は、上司から同僚の前で、「頭」を叩かれたと証言。

同僚に対し聞き取り調査を実施したところ、Aさんは、上司が被害者の「肩」を叩いたと証言し、Bさんは、上司が被害者の「腕」を叩いたと証言している。

この場合、被害者の証言どおりに、上司が被害者の頭を叩いたと認定してよいか？
(なお、被害者の証言を裏付ける客観的な証拠はない。)

・被害者も、Aさんも、Bさんも、上司が被害者の身体の一部を叩いたという点では共通。

→叩いた部位は重要ではないと思いがち。

もっとも、懲戒処分等を行う場合には、対象となる行為の細かい部分も重要。

・上司が被害者の頭を叩いたことを直接示す客観的な証拠がないとしても、その他関係する客観的な証拠がないかを確認。

例：当時、被害者やAさん、Bさんが他の同僚に送ったメールやLINEのやり取り。

➡関係する客観的な証拠がない、もしくはそれらの証拠から認定できる事実からも、「上司が被害者の頭を叩いた」とは推認できないのであれば、「上司が被害者の頭を叩いた」という事実は認定できない。

➡上司が被害者の身体の一部を叩いたという事実認定にとどめるべき。

ハラスメント調査における事実認定の方法～実践編～

Q3 上司から、大声で、「お前なんか死んじまえ」という暴言を吐かれていたという申告があった。

被害者に聞き取り調査を行ったところ、暴言は上司から呼び出しを受けた際に個室で行われていたとのことだった。目撃した同僚も確認できなかった。

もっとも、被害者が毎日つけていた手書きの日記に、上司から「お前なんか死んじまえ」と言われたという記載があった。

この日記の記載と被害者の証言に基づいて、上司が被害者に対し、「お前なんか死んじまえ」と発言したことを認定できるか。

基本的に、被害者が作成したメモや手帳等を、被害者の証言を裏付ける証拠として、それだけで被害者の証言どおりの事実を認定することはできない。

もっとも、メモや手帳の作成状況や内容によっては、そのメモや手帳の記載に基づいて事実を認定できる場合もある。



ハラスメント調査における事実認定の方法～実践編～

【裁判例】


国家公務員共済組合連合会ほか(C病院)事件(福岡地裁小倉支部平成27年2月25日判決・労働判例1134号87頁)

病院に勤務していた看護師が、子供がインフルエンザに罹患した可能性があり受診のために早退したいと申し出た際に、看護師長から「受診してもいいけどしない方がいいんじゃない。●●さんもう休めないでしょ。」等と発言したと証言。

看護師長は、発言を否定し、看護師側は、自身で作成した当時の日記を証拠提出した。

裁判所は、以下のように述べて、日記に基づいて看護師長の発言を認定。

「原告の日記(甲1)の各記載は、日毎に出来事があった都度その内容を記載し、周囲から言われたことについてはその具体的発言を記し、加えてそれらの出来事等に対する原告の気持ちが率直に記されたものであると認められ、被告師長自身が認めている上記の点等にも鑑みると、同日記が頁の抜き差しが可能な手帳であるという点を考慮しても、基本的に信用でき、概ね日記に記載のと通りの発言等が被告師長にあったというべきであって、これに反する被告師長の供述は採用することができない。」

 判決文からは、この日記が、どの程度具体的な記載がされていたのか等、その態様が不明であるため、実際の事案において、被害者が作成した日記、メモのみで事実認定を行うことは危険。

ハラスメント調査における事実認定の方法～実践編～

【裁判例】

海外需要開拓支援機構ほか1社事件(一審:東京地裁令和2年3月3日判決、控訴審:東京高裁令和3年5月13日判決・労働判例ジャーナル115号48頁)

派遣社員として就労していたXが、歓迎会の帰路の駅のホームにおいて、派遣先の役員から、5回程度肩に手を回そうとされ、実際に何度か肩に手を回された、電車に乗車した後にも何度も手を握られたと証言。

Xは、同じく役員からのハラスメントを主張していたGとの間のLINEにおける、行為があったとされる時間の直後の「わたしは大丈夫です、肩触られたくらいです。」という内容のメッセージを裏付けとして証拠提出。

一審の判断

LINEのメッセージに基づき、Xの証言どおりの内容を認定。

控訴審の判断

以下の点から、LINEのメッセージのやり取りの内容は信用できないとしたうえで、Xの証言内容の信用性を否定。

- ・ホームは衆人環視の状態であり、Xの証言どおりの行為があったとすれば、向かいのホームにいた社員や一般人から通報がされているはず。
- ・むしろ、向かいのホームにいた社員からは、Xが証言する行為があったと述べる者はいなかった。
- ・Xは、歓迎会の約1年後に、他の行為を理由として会社の社外ホットライン窓口にご相談しているが、その際も当初、ホーム及び電車内での行為については申告していなかった。
- ・LINEの相手方であるGが、証人として採用されたにもかかわらず、証人尋問に出頭しなかった。

まとめ

- ・事実認定は無理をしない。

- ➡ 裁判になった場合、裁判所は、細かく、どの証拠から、いつ、どこで、誰が、何をした事実を認定し細かく精査する。

1つでも無理な認定があると、その他の事実についても、会社が無理やりな認定をしていないか厳しい目が向けられてしまう。

無理をして認定しても、争われて裁判において覆されてしまえば意味がない。

- ・事実を認定できる範囲でできる対処を行うことが重要。

ハラスメント対応は、再発を防止することが重要。

パワーハラスメントといえるような事実までは認定できなかったとしても、認定できた事実から不適切な行為があったといえるのであれば、その範囲で、注意指導や、人事上の処遇として配置転換を行う等は可能。

ご清聴ありがとうございました。
引き続き座談会もよろしくお願いいたします。

