



## 第36回

## 「ハラスメント事案で、『加害者』が否定し、証拠もないケースの対応」

**Q** セクハラ、パワハラの場合で、「被害者」の立場の社員が訴えているのですが、「加害者」の立場の社員は否定し、目撃者も証拠もないケースがありました。こういう場合、使用者はどのように対応すればよいのでしょうか。

**A** 事業所内や業務遂行上でハラスメント事案が発生した場合、使用者は、安全配慮義務や使用者責任の観点から、当該事案について、事実関係を調査、確認し、加害者を注意、指導、懲戒や配置転換など、責任の追及や再発防止のための職場環境の改善などの対策、対処をする法律上の義務があります。上記のように、加害者が否認し、証拠もない場合、使用者の対応行為には限界があるといえます。

**Q** そういった場合に使用者は、「加害者本人が否定しているから、何もできない」と被害者に答えれば済むのでしょうか。

**A** 使用者(事業主)は、被害者の訴えに対し、真摯に調査、少なくとも、公平な立場で、双方のヒアリングをすべきです。その結果、使用者として、一定の心証をもつことになるでしょう。

**Q** その心証が決定的といえない場合に、どの程度、加害者の責任を追及し、また、被害者に対する説明、ケアをすればよいのでしょうか。

**A** 事実調査の結果、事実関係の認定についての心証が被害者寄りか、加害者寄りになるかはケースバイケースです。その心証に相応した社内処置を講じることになるということになりますが、決定的といえない場合でも、加害者に対し、全くの「無罪放免」で何もしないという対応はよくないでしょう。

**Q** 加害者に対しては、どこまで指導や追求ができるのでしょうか、また、なすべきでしょうか。

**A** 決定的な証拠がない場合でも、心証の度合いというのがあります。即ち、黒から白の間にグレーの判断領域というものがあります。真白でない以上、加害者に対しては、「誤解を与える行為をしたことについての反省と謝罪を表明させる」ことが必要です。

**Q** 会社側がグレーと判断しても、加害者が絶対的に否定している場合は、加害者側にはどのように対処すればよいのでしょうか。

**A** 被害者が一定の事実を訴えている以上、「被害者が訴えている事実を率直に受け止め、その事実を認識してほしい」という指導はすべきです。

**Q** 被害者側には、どのように伝えることになりますか。

**A** 加害者側が強く否定している以上、加害者側を明確に指導や処分できないことを説明したうえで、一定の指導をしたことを伝え、納得してもらおうということになるでしょう。

**Q** 被害者側が、そういった会社の対応をあくまでも受け容れず、加害者に対する明確な処分等を要求し続けることに対しては、どのように説明するのがよいのでしょうか。

**A** ハラスメント事案に対する会社の対応は、会社は警察や裁判所のような組織でなく、調査には強制力や厳密な手続があるわけではなく、事実調査には限界があることや、会社の対応行為は個人の違法行為の厳密な判断や責任追及が目的ではなく、職場環境の改善が趣旨であることから、事実関係の確定や個人の責任追及には限界があることを説明して納得を得るしかないでしょう。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)  
<http://www.takashita-law.jp>