

2021年4月
ジェトロ・パリ事務所

法務労務税務セミナー(2021年3月24日開催)
講師:遠藤佳澄氏(FIDAL JAPAN DESK)

テーマ:「企業におけるハラスメント」

1. 法規定の確認

① モラルハラスメントの禁止(労働法 L.1152-1 条)

- ・ 如何なる従業員も繰り返しモラルハラスメントを被ることがあってはいけない。
- ・ モラルハラスメントとは労働条件の悪化を目的とする、または労働条件の悪化を招く行為である。
- ・ 権利および尊厳を侵害し、身体的、精神的健康を脅かし、キャリアを妨げる可能性のある行為である。

② 性的ハラスメントの禁止(労働法 L.1153-1 条)

如何なる従業員も以下のような状況下に置かれることがあってはいけない。

- ・ 性的な言動によるハラスメント(体を触る、しつこく口説く、外見の褒め方が性的、露出度の高い画面を皆で見るなど)
- ・ 性的関係を持つという目的を以って重圧をかけるといった間接的なハラスメントの場合、問題となる言動が繰り返し行われたかどうかは問われない。

2. 雇用主の義務

① 職場におけるハラスメントに関する雇用主の義務

- ・ 雇用主は必要な措置を講じる。
- ・ 従業員に研修の機会を与えるなど、ハラスメントの予防対策を講じる。
- ・ 従業員 50 人以上の企業に義務付けられている内部規定においてハラスメントの規定を入れる。
- ・ 加害者を処罰する。

② 時効

雇用主はハラスメントの事実、内容、程度を正確に把握した日から2カ月以内に加害者を処罰しなければならない。

3. ハラスメントの訴えがあった場合の状況分析

① 第一段階:ハラスメントの訴えを受ける

- ・ 訴えを受理したことを確認:証拠を残すために書面で確認、状況を調査中であることを伝える
- ・ 訴え出た従業員にその権利を確認
- ・ 事実を確認するため証拠提出を求める

② 第二段階:訴えた従業員から事情聴取

事情聴取の目的は訴えの原因となった事案を正確に知ることである。訴え出た従業員が被害者

ではない場合もある。その場合は訴えのあった事案に関する被害者の意見を確認する必要がある。本人はハラスメントとは思っていない場合もあるが、雇用主は自らの分析をする必要がある。

③ 第三段階:状況分析

状況1 明らかにハラスメントではない場合

訴え出た従業員と面談し、これ以上の調査は行われないうこと、その判断理由を知らせる。訴えがあったということは何等かの機能不全または職場環境が不健全であることを示している。人事責任者または雇用主がイニシアティブをとり、職場の緊張を緩和し解決策を見出すために、関係者と話し合いの場を持つよう取り計らうことができる。

状況2 ハラスメントには該当しないが、非難されるべき行為である場合

- ・ 加害者および証人と面談し事実確認を行う。
- ・ 面談の後、何らかの処分の対象となりうる行為が確認できた場合、少なくとも注意を促す。
- ・ 程度および頻度に応じ懲戒処分を検討する。1回の行為であっても程度によっては解雇に至る場合もある。

状況3 ハラスメントの可能性を排除できない場合

- ・ 事実を確認、加害者の責任を追及するため、企業内の調査委員会を立ち上げ、内部調査を行う。
- ・ 被害者は内部調査が行われることに躊躇するかもしれない。このため、調査は十分な注意を払い内密に行われること、情報は守秘されることを被害者に明示する。
- ・ 被害者の諸権利についても当人に確認する。

4. 内部調査

① 内部調査は義務

ハラスメントによって従業員の権利が侵害されることに対し、従業員代表機関(CSE)の一員が警告権を行使する場合は、内部調査が義務となる。従業員代表以外から訴えがあった場合、内部調査を行う法的義務はないが、調査することを強く勧める。係争となった場合、内部調査を行っていないことで雇用主としての責務を十分に果たしていないとみなされるリスクが生じる。雇用主が加害者のケースもある。この場合は雇用主を外した調査委員会を立ち上げる。

② 内部調査に先立ち最初に行うこと

- ・ 人事責任者または雇用主が委任した者がイニシアティブ をとる。
- ・ 調査の実施方法を明確にするため担当者を招集し準備会議をする（日程、調査対象者のリスト作成など）。
- ・ 内部調査は経営陣と従業員代表機関が協力して行うこともできる（従業員代表機関がない企業では意思を確認の上従業員を1名選ぶことができる）。

③ 内部調査の対象者

少なくとも、被害者、訴え出た従業員、加害者、証人、直属の上司、ヒアリングを希望するすべての従業員あるいは被害者または加害者がヒアリングを望む従業員にはヒアリングをすべきである。

④内部調査実施に際しての原則

- ・ 関係者全員の尊厳、私生活保護のため慎重に行なう。
- ・ 関係者全員に対し公平な姿勢で調査を行う。目的はすべての関係者から話を聞くことである。誘導尋問は禁止されている。

⑤内部調査に際しての注意点

- ・ ヒアリング内容の守秘を保証
- ・ 目的を明示した上で、適当な期間をあけてヒアリングを行うことを関係者に通知する。
- ・ ヒアリングは個別に行う（加害者と被害者を対面させるようなことは勧めない）。
- ・ 威圧するような雰囲気をつくらない（ヒアリング担当者は2人まで出席）。ヒアリングされる側の人数よりもヒアリングする人数が多いと威圧ととらえる。
- ・ 面談の日付および内容をまとめた調書をそれぞれ作成し、それぞれの会合参加者全員にサインしてもらう（調書は会話形式を優先する）。

5. 内部調査中の雇用関係

- ・ 関係者全員に対し他の関係者と情報の交換をしないように指示する。
- ・ 加害者と被害者が一緒に仕事をしている場合、被害者の同意を得た上で被害者の配属を変更することを検討する。
- ・ 加害者が被害者の上司である場合、被害者の同意を得て一時的に他の責任者の下に被害者を配属する。被害者が上司である場合も同様の措置を取る。
- ・ 状況が深刻である場合、処分が決定するまでの調査期間中、加害者を保護停職とすることもできる。解雇が想定されている重大な理由、もしくは悪意を持った過失の場合は無給、その他の場合は有給となる。

6. 内部調査後

労働法でハラスメントは禁じられているため、調査終了後にハラスメントの事実があったと結論した場合は、加害者を重大な過失に基づく解雇とする。

会社が加害者の処分を行わなかった場合、被害者は民事訴訟で会社を訴えることができる。雇用主は、被害者が報復されないように注意を払い被害者を支援する。

ハラスメントの事実がなかったと結論した場合、加害者は何の処分も受けない。訴えた従業員に対しても処分は禁止されている。訴えた従業員に悪意がある場合は例外として処分が可能。事実はなくても社内ではこりが残るため、職場に緊張した雰囲気が定着しないように雇用主は監視する。

内部調査終了後

- ・ 職場の人間関係に配慮
- ・ 上司や人事責任者は労働条件が悪化しないように注意しなければならない。
- ・ リスクを制限し安静な労働条件下で復職することを容易にするため、職場環境の改善として個別またはグループでの話し合いの場を設けることができる。

(以上)