

令和●年●月●日

株式会社● 御中

杜若経営法律事務所

弁護士 向井 蘭

弁護士 中村景子

ハラスメント調査における調査結果のご報告

●氏（前●営業所長、以下「●氏」といいます）のハラスメント行為につきまして、下記のとおりご報告いたします。

記

第1 本報告書について

令和4年1月6日午後4時44分に●氏（営業部原価管理グループ所属、以下「●氏」といいます）より、●氏がパワーハラスメントと評価し得る行為をしていた旨の通報がありました。当職らは、貴社の内部通報規程第3条（3）が定める事務局から依頼を受け、●氏のハラスメント行為の有無について貴社の内部通報規程第9条の定める調査の一環として従業員に対するヒアリングを行いました。

本報告書は、上記調査結果を報告するとともに、貴社の就業規則に定める懲戒事由該当性に関して当職らの見解を述べるものです。

第2 調査結果について

1 調査に至る経緯及び調査の方法

本事案は、貴社の内部通報規程第2条（1）に基づき、●氏より、●氏からパワーハラスメントを受けたとの申立てがあったことに起因します。

これを踏まえて、当職ら含む●名の弁護士が、●氏、令和●年当時●営業所に在籍していた社員2名、令和4年●月1●日現在●営業所に在籍していた社員10名に対して事実関係の調査を目的とするヒアリングを全1●回行いました。ヒアリングの実施状況は下記2記載のとおりです。

2 ヒアリング実施状況

番号	実施日時	対象者	聴取担当 弁護士	提供資料
①	令和●年（以下省略） ●月●日 午後●時13分 ～午後●時●分	●氏	向井蘭 中村景子	1. ●氏作成の Evernoteのスクリー ンショット (2018/6/1、6/21、 7/7、7/11、7/17、 7/21、8/20、9/18) 2. 録音（2018/8/18、 2018/8/23）
②	●月●日 午後●時00分 ～午後●時29分	●氏	同上	無
③	●月8日 午後●時●0分 ～午後6時23分	●氏	同上	無
④	●月16日 午後●時01分 ～午後●時●6分	●氏	同上	1. 「●」の●が記載さ れたExcelデータ (2019/2/8作成) 2. ●氏の●営業所在籍 当時の売上一覧 3. 現在の●営業所の 売上一覧
⑤	●月8日 午前11時0●分 ～午前11時41分	●氏	同上	当時●氏から言われた言 葉をメモしたWordデー タ
⑥	●月8日 午前11時4●分 ～午後0時22分	●氏	同上	無
⑦	●月8日 午後0時40分 ～午後1時18分	●氏	同上	無
⑧	●月8日 午後1時2●分 ～午後2時20分	●氏	梅本茉莉子 中村景子	無

⑨	●月10日 午後2時00分 ～午後2時40分	●氏	岡正俊 瀬戸賀司	無
⑩	●月10日 午後2時4●分 ～午後3時●0分	●氏	同上	無
⑪	●月11日 午前9時●9分 ～午前10時●3分	●氏	向井蘭 中村景子	無
⑫	●月11日 午前10時●7分 ～午前11時●0分	●氏	同上	<ol style="list-style-type: none"> 1. 令和●年●月20日に●氏宛に提出したレポートのWordデータ（タイトル●） 2. ●氏が送信したメールをPDF化したものの（●） 3. ●氏作成の●氏の行為が記載されたWordデータ 4. ●氏が叱責されている状況を録音したデータ
⑬	●月11日 午後4時00分 ～午後4時39分	●氏	同上	無
⑭	●月11日 午後4時40分 ～午後●時4●分	●氏 ●氏	同上	無
⑮	●月11日 午後●時4●分 ～午後6時28分	●氏	同上	無

3 認定事実

(1) 令和●年●月23日に●氏が●氏に電話で●を迫った行為

令和●年●月23日午前10時3●分（録音データのプロパティ画面参照）、●氏が自動車を運転している最中に●氏から●氏の携帯電話に架電がありました。●氏は、自身の携帯電話と自動車のオーディオをBluetoothで接続していたため、この状態のまま●氏の電話に出るとともに、当時所持していたICレコーダーで電話の内容を録音しました（●氏ヒアリングメモ

①3頁目）。

この電話において、●氏は以下の発言をしています（2018年●月23日録音データ、録音データのプロパティ画面、録音メモ）。

①●

上記発言は、業務中に業務に関するやりとりとしてなされたものです。上記発言より、●氏が●氏に対して●を迫った事実を認定することが可能です。

(2) 令和●年●月に開催された●の会場で●氏の●を掴んだ行為

ア ●氏の供述内容

●

イ ●氏の供述内容

●

ウ ●氏の供述内容

●氏も●と供述しており（●氏ヒアリングシート2頁目）、●氏が●を掴まれた事実があったと述べています。

エ 小括

●氏の供述は目撃者である●氏の供述と整合しています。また、●氏も●氏が●氏の●を掴んだ事実を認める旨の供述をしています。これらの供述が整合していることより、●氏が●氏の●を掴んだ事実を認定することができます。

(3) 令和●年9月18日頃、●氏が●氏に●のうえに●を置かせた行為

ア ●氏の供述内容

●

イ ●氏と●氏の供述内容

●

ウ 小括

●氏、●氏と●氏の供述は、●氏が●氏に対して仕事上の表情に関する発

言をし、●氏がその発言によって●に●を置いたという点で整合しています。
●氏と●氏の供述は、●氏の供述を裏付けるものといえます。
よって、●氏が●氏に●を置かせた行為を認定することができます。

(4) 令和●年●月9日、●氏が●氏に対して●に「●」と記載した紙を貼らせた行為

ア ●氏の供述内容

●

イ ●のExcelデータの作成日時について

●

ウ ●氏と●氏の供述内容

●氏と●氏は、令和●年●月8日当時、●営業所に在籍していました。●氏と●氏は、具体的な時期までは述べていませんが、●氏が●と供述しています（以上につき、●氏・●氏ヒアリングメモ1～2頁目）。

エ 小括

●氏と●氏の供述は、●氏が●氏の言動を契機として「●」という●を●のパーティションに貼ったという点で、●氏の供述と整合しています。

そのため、●氏が●氏に●に「●」と記載した●を貼らせる行為をしたと認定することができます。

(●) 令和4年1月から同年●月頃にかけて行われた●氏に対する過度の叱責

ア ●氏の供述内容

●氏は、叱責されたと供述しています（●氏ヒアリングシート3頁目）。

イ 録音データとの整合性

●氏は、●氏が●氏に対して、つい最近、●営業所の●事務所で怒鳴っている様子をスマートフォンで録音した旨供述し（●氏ヒアリングシート 2頁目）、当職らは同氏より同データの提供を受けています。

同データには、●様子が記録されています。

上記叱責の最中に「●さんさあ」という発言があることより、上記叱責は●氏に向けたものであることが分かります。また、●氏の●との発言は、業務日報にできないしか書いていないからお前に仕事させられない、皆が残業している旨叱責されたという●氏の供述と一致しています。

ウ 小括

よって、●氏が令和4年●月中旬頃に●氏に対して約1●分にわたって強い口調かつ大声で怒鳴りながら叱責をしていた事実を認定することができます。

(6) 令和●年●月から6月頃に●氏が●氏の●を故意に隠して●の●を迫った行為

ア ●氏の供述

●氏は、令和●年●月から6月頃は●営業所の営業グループに所属し、営業に従事していました。●氏は、就業時間中に自宅に立ち寄った際に付近の駐車場に使用していた●を駐車していたところ、●氏に勝手に●を営業所に移動させられたと供述しています（●氏ヒアリングシート4頁目）。

イ 目撃者（●氏・●氏）の供述

●氏は、当時、●氏の指示に基づいて●氏の●を移動させたと供述しています。同氏は、●旨供述しています（●氏ヒアリングシート3頁目）。よって、両者の供述には整合性が認められます。

また、●氏や●氏は●営業所において●氏から比較的評価されていたと認められ（●氏ヒアリングシート1頁目、●氏ヒアリングシート3頁目、●氏ヒアリングシート3頁目参照）、あえて●氏に不利になる供述をする動機は無いと考えられます。

よって、●氏が●氏に●を弁償するよう迫ったという部分を含めて●氏の供述は信用することができます。●氏の供述についても、同様の理由より、信用することができます。

ウ 小括

●氏と●氏の供述は具体的な時期こそ特定されていないものの、叱責に至る経緯について、●氏の供述と整合しています。よって、●氏と●氏の供述と整合する●氏の供述も信用することができます。

以上より、令和●年●月から6月頃、●氏が●氏の●を故意に隠した行為の存在を認定することができます。

（7）令和●年11月頃、●氏に業務の進め方などを教えなかった行為について

ア ●氏の供述内容

●氏は、令和●年11月頃に●の物件の杭●を担当することになり、●氏に業務の進め方や詳細について教えて欲しいと依頼したところ、●氏から教えてもらえなかったと供述しています（●氏ヒアリングシート2頁目）。

イ 第三者との供述の整合性

●氏は、●氏が●氏に業務を教えておらず、●氏が困っていた旨供述しています（●氏ヒアリングシート4頁目）。●氏は、●氏は感情が高ぶると●氏に対して●などと発言し、電話を乱暴に切っていたと供述しています（●氏ヒアリングシート4頁目）。●氏は、●氏が●氏から令和●年11月頃に●の追加金に関して責められていた旨供述しています（●氏ヒアリングシート2頁目）。

●氏は●出張所のグループリーダーであり、●営業所を訪問したのはこの1年で1度だけだと供述しています（●氏ヒアリングシート2頁目）。そのため、●氏が●所在の事務所に所属する●氏・●氏や、●●出張所所属の●氏と特段親しい関係にあったとは考え難いため、●氏ほか2名が●氏に有利な発言をする可能

性は低いと考えられます。そのため、●氏ほか2名の供述は信用できます。

ウ 小括

●氏の供述は、●氏ほか2名の供述と整合しています。したがって、●氏が●氏に仕事を教えていなかったという事実を認定することができます。

(8) 令和●年1月から同年●月頃にかけて、メールのCCに関係者を加えて●氏に詳細な業務報告を求めた行為

ア ●氏の供述

●氏は、令和●年●月頃にA4・●枚程度の分量のレポートの作成指示を受け、レポートの作成を負担に思い、●氏に退職を申し出たことがあると供述しています(●氏・ヒアリングシート2頁目)。

イ ●氏の送信メール、●氏の供述との整合性

●氏は、●氏は●氏に対してメールのCCに関係者を加えた状態で業務日報への細かな記載を要求し、●氏がレポートの作成を嫌に感じて●氏に退職を申し出たことがあると供述しています(●氏ヒアリングシート2～3頁目)。

●氏の供述は●月1●日付メールと整合しており、●氏の供述も1月19日付・●月1●日付メールと整合しています。よって、●氏及び●氏の供述は信用することができます。

ウ 小括

●氏及び●氏の供述、●氏が送信した各メールより、●氏が●氏に令和●年1月から●月頃にかけて詳細な業務報告を求めた行為を認定することができます。

第3 懲戒事由該当性に関する当職らの見解

1 ●を迫った行為について

●氏が●氏に●を迫った行為は、所長という地位を利用して●氏自身に業務上のノルマの不達成や失敗によって御社に生じた金銭的な損害の負担を強いるものであり、●氏の恐怖感を煽る行為といえます。また、●氏は、●発言を繰り返しています(録音メモ参照)。

●氏の上記行為は、貴社就業規則第●条第●号の「職務上の地位や年齢など職場内の優位性を背景に業務の適正範囲を超える言動により、他の従業員に精神的な苦痛を与えた…とき」及び同条第●号の「言葉、態度…により他の従業員へ精神的な嫌がらせをした…とき」に該当し得るといえます。

2 ●氏の●を掴んだ行為について

●氏と●氏の供述によると、令和●年●月に開催された●において、●氏は●の会場であるホテルに●氏よりも先に到着し、顧客を出迎える役割だったとのことです（●氏・●氏ヒアリングシート3頁目参照）。●氏は●氏より後に●の会場に到着したため、事前に割り当てられた役割を果たすことができなかったと考えられます。

しかし、●を掴む行為は、●氏に対する指導として行われたとしても正当な指導とは到底評価できず、不法な有形力の行使であり刑法上の暴行罪が成立し得る行為といえます。

●氏の上記行為は、貴社就業規則第●条第3号の「素行不良にして、会社内の風紀、秩序を乱したとき」及び同条第17号の「業務の適正範囲を超える言動により、他の従業員に…身体的な苦痛を与えた…とき」に該当し得るといえます。

3 ●を置かせた行為について

●氏の上記行為は、業務上明らかに不要な指示であり、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であると評価できます。また、●氏は表情に問題がある人間だと周囲に思わせる可能性があり、●氏の自尊心を傷つける行為であると評価できます。

よって、●氏の上記行為は、貴社就業規則第●条第16号の「職務上の地位や年齢など職場内の優位性を背景に業務の適正範囲を超える言動により、他の従業員に精神…的な苦痛を与えた…とき」に該当し得るといえます。

4 「●」と記載した紙を貼らせた行為について

●氏の上記行為は、●営業所に在籍する社員であれば誰でも見ることもできる場所に侮辱的な言辞を掲げること示唆するものであり、●氏に強い屈辱感や惨めな気持ちを抱かせる点で、●氏の名誉感情を侵害する行為であると評価できます。

よって、●氏の上記行為は、貴社就業規則第●条第16号の「職務上の地位や年齢など職場内の優位性を背景に業務の適正範囲を超える言動により、他の従業員に精神…的な苦痛を与えた…とき」及び同条第17号の「業務の適正範囲を超える言動により、他の従業員に…身体的な苦痛を与えた…とき」に該当し得るといえます。

● ●氏に対する叱責について

●氏の上記叱責は、他の従業員の面前でおよそ1●分間にわたって大声で怒鳴り続けるものであり、かつ、●と厳しい口調で行われています。そのため、上記叱責の態様は、従業員に一方的に威圧感や恐怖心を与える態様で行われていると評価できます。●氏がインターネットを閲覧していたことや業務日報に不十分な記載があったとしても、●氏の●氏に対する叱責は、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えて従業員に精神的苦痛を与えるものと認められます。

よって、上記叱責は、貴社就業規則第●条第16号の「職務上の地位や年齢など職場内の優位性を背景に業務の適正範囲を超える言動により、他の従業員に精神…的な苦痛を与えた…とき」に該当し得るといえます。

6 令和●年●月から6月頃に●氏が●氏の●を故意に隠して●を迫った行為

上記行為の背景には、●という事実があります。しかし、●を端的に指摘すれば注意指導として十分足りるところ、●を隠して従業員に自白させる行為は、従業員に対する精神的不安を過度に煽るものです。さらに、●の紛失について●を迫る行為は、社会通念上相当と認められる限度を超える叱責といえます。そのため、目的が正当なものであったとしても、業務上の注意指導として社会通念上許容される範囲を逸脱したものと評価できます。

よって、●氏の上記行為は、貴社就業第●条第17号の「業務の適正範囲を超える言動により、他の従業員に…身体的な苦痛を与えた…とき」に該当し得るといえます。

7 令和●年11月頃、●氏に業務の進め方などを教えなかった行為

●氏の上記行為は、●氏に対する必要な業務指導を欠いた状態で叱責を行うものであり、指導の手段として相当性を欠くため、業務上の必要性を超えて●氏に精神的苦痛を加える行為と評価できます。

よって、●氏の上記行為は、貴社就業規則第●条第16号の「職務上の地位や年齢など職場内の優位性を背景に業務の適正範囲を超える言動により、他の従業員に精神…的な苦痛を与えた…とき」に該当し得るといえます。

8 令和●年1月から●月頃にかけて●氏に詳細な業務報告を求めた行為

●氏の上記行為は、●現場を担当する●氏に対して、他の従業員も知ることができる方法で、普段の業務に加えて詳細な業務報告を執拗に求める行為と評価できます。仮に、上記行為の目的が現場の業務フローの可視化及び問題点の発見というものであったとしても、●●出張所のグループリーダーである●氏に現場監督を行わせる、●営業所の●事務所に所属する者に視察に向かわせ、点検を行う等の手法の方が現場の業務フローや問題点の発見に資するといえます。●氏の行

為は、単に日報に不十分な記載があると述べるのみであり、日報に詳細に記述することだけを求めるものとみることができ、●氏に過度な業務負担を課すものといえます。

また、レポートに関しては、反省文や始末書のような意味合いが強く、懲罰的・制裁的なものと評価することができます。●氏が、レポートの提出指示によって退職を決意するまでに至っていることに照らすと、レポートの目的が●氏の業務態度の改善にあったとしても、指導の手段として相当性を欠くと評価できません。

よって、●氏の上記行為は、貴社就業規則第●条第16号の「職務上の地位や年齢など職場内の優位性を背景に業務の適正範囲を超える言動により、他の従業員に精神…的な苦痛を与えた…とき」に該当し得るといえます。

第4 懲戒処分について

本事案において、懲戒処分を行うためには対象事実を特定した上で、●所長に対し弁明の機会を与える必要があります。●氏、●氏を対象としたパワーハラスメント行為については懲戒処分を行うには、各対象者の同意が必要になります。

【添付資料】

- ・ 録音メモ
- ・ ●氏ヒアリングメモ①、②（向井、中村作成）
- ・ ●氏ヒアリングメモ（向井、中村作成）
- ・ ●のデータの印刷物
- ・ ●の作成経緯メモ
- ・ 録音データのプロパティ画面
- ・ ●データのプロパティ画面
- ・ ●氏ヒアリングシート（向井、中村作成）
- ・ ●氏ヒアリングシート（梅本、中村作成）
- ・ ●氏ヒアリングシート（向井、中村作成）
- ・ ●氏・●氏ヒアリングシート（向井、中村作成）
- ・ ●氏作成の●氏の行為が記載されたWordデータ
- ・ ●氏ヒアリングシート（岡、瀬戸作成）
- ・ ●氏ヒアリングシート（向井、中村作成）

- ・ ●氏ヒアリングシート（向井、中村作成）
- ・ ●氏ヒアリングシート（向井、中村作成）
- ・ ●氏ヒアリングシート（岡、瀬戸作成）
- ・ ●氏ヒアリングシート（向井、中村作成）
- ・ ●氏ヒアリングシート（向井、中村作成）
- ・ メール記録

以上