

## 内部通報の実務対応（2）

2023.11.1

弁護士 西野 肇

### 1. 前回のおさらい～事実の確認・整理～

前回のコラム（[内部通報の実務対応（1）](#)）では、具体的なケースを基に、通報の受付から調査実施までを考えてきました。簡単におさらいすると、

B 営業部長からのパワハラがひどくて、精神的にまいっています。

いつも威圧的な態度で叱責され、暴言を吐かれます。同じ部署の L さん、O さんも聞いているはずですが、もうこれ以上は耐えられません。B 営業部長をすぐに辞めさせてください。

との H さんからの通報を受付け、H さんに具体的な「事実」をヒアリングしたところ、

- ・2022 年 12 月頃から、日常的に「バカ」、「アホ」と言われている。メールで書かれたこともあるし、口頭で同じフロアの人に聞こえる程度の声量で言われたこともある。
- ・2023 年 7 月の営業成績が振るわなかったことから、同年 8 月 4 日開催の営業会議で、同僚（L さん、O さん）がいる前で、「お前みたいな給料泥棒は早く辞めてしまえ」、「お前の営業スキルは新人以下だ」と言われた。

との具体的な「事実」を確認しました。今回は、上記を前提に、調査の完了までを考えていきたいと思えます。）

### 2. 「事実」を調査する

今回のような事案の場合、通常は、通報者（H さん）へのヒアリングで「事実」の確認が終われば、客観的な資料の確認（メールデータ）や関係者（営業会議に出席した L さんや O さん）及び被通報者（B 部長）へのヒアリングを実施することになります。

今回は、これらの確認やヒアリングはいずれも実施したことを前提とします（何度も言いますが、ヒアリングで重要なのは、調査対象となる「事実」を確認することです！）。

その結果、確認できた事実は以下のとおりです。

- ・2022 年 12 月 3 日、2023 年 4 月 5 日、同年 6 月 7 日、B 部長から H さんへ発出された複数のメールで「バカ」、「アホ」との記載が確認された。
- ・L さん、O さんに確認したところ、いずれも B 部長から H さんに対する「バカ」、「アホ」という発言を聞いたことがあった。ただし、詳細な日時までは憶えていなかった。
- ・L さん、O さんに確認したところ、いずれも、2023 年 8 月 4 日開催の営業会議における B 部長から H さんに対する「お前みたいな給料泥棒は早く辞めてしまえ」、「お前の営業スキルは新人以下だ」との発言を聞いていた。
- ・B 部長は、メールで「バカ」、「アホ」と記載したことは認めた。ただし、それ以外の言動については、いずれも「言っていない」と否定した。

### 3. 「事実」を認定する

事実の調査が終われば、次に事実を認定すること、つまり、Hさんからヒアリングした内容が真実なのかどうか、を確認することが必要です。

では、どのように事実を認定していくのか、特に、通報者と被通報者の言い分が異なる場合、どのような資料を基に事実を認定していくのか、悩ましいときもあるかと思えます。

例えば、今回の場合、B部長はメールで「バカ」、「アホ」と記載したことは認めました（客観的な資料としてメールデータも残っています）が、それ以外は否定しています。

しかしながら、Lさん、Oさんは、B部長からHさんに対する「バカ」、「アホ」という発言や、8月4日開催の営業会議における発言をいずれも聞いています。

このように、仮に被通報者（B部長）が事実を否定した場合であっても、関係者（Lさん、Oさん）の供述が、通報者（Hさん）の供述と一致する場合、これは事実と認定することができます。また、その他にも、メールデータといった客観的な資料から明らかな事項（今回の場合であれば、複数のメールでの「バカ」、「アホ」といった記載）は、事実と認定することができます。事実の認定においても、事前に客観的な資料が確認できているか、関係者へのヒアリングが十分にできているか、が非常に重要になるのです。

以上のことを踏まえれば、今回の通報内容、具体的にはHさんからヒアリングをした内容については、いずれも事実と認定することができます。

### 4. 「事実」を評価する

事実の認定が終われば、最後にこれを評価すること、つまり、事実として認定した内容がパワーハラスメントに当たるのか、を確認することが必要です。

日常用語でいう“パワーハラスメント”には様々な意味合いがありますが、これが何を意味するのかを定義しなければ、その該当性は評価できません。

例えば、厚生労働省の指針（※）では、職場におけるパワーハラスメントとは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの」とされています。今回は、この指針に従い検討します。

※事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

まず、B部長とHさんは上司・部下の関係にあるため、B部長からHさんに向けられた言動は、「①優越的な関係を背景とした言動」の要件を満たします。

また、B部長の言動により、Hさんは精神的な苦痛を感じており、就業環境としても不快な状況に至っていると考えられ、「③労働者の就業環境が害される」の要件も満たします。

では、B部長の言動は、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた」か否かについて、です。

今回の場合、「バカ」、「アホ」はメールや口頭でも複数回言及されていますが、このような発言は業務上の必要性が見出せません。また、「お前みたいな給料泥棒は早く辞めてしま

え)、「お前の営業スキルは新人以下だ」との発言についても、感情に任せて発言された可能性が高く、業務上の必要性や言動としての適当性が見出せません。

したがって、B部長の言動は、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた」との要件を満たすと考えてよいかと思えます。

以上から、B部長の言動は、「①から③までの3つの要素を全て満たすもの」として、パワーハラスメントに該当する、と評価できます。

## 5. おわりに

今回は、具体的なケースを基に、通報の受付から調査の完了までの一連の流れを考えてきました。実際に通報があった場合には、事実の確認、事実の調査、事実の認定、それから事実の評価、と大きく4段階に分けて調査を実施していくことが重要です。

なお、今回はシンプルなケースを題材にしましたが、実際の内部通報では、事実の確認、事実の調査、事実の認定、それから事実の評価、とそれぞれの段階で、様々な悩みが生じるケースが多いと思います。また、調査が完了すれば、通報者に対してその結果をフィードバックすることが必要です。実はこのフィードバックに際しても、どのように伝えたらいいか(調査の結果、パワーハラスメントと認められなかった場合等)、と悩むケースがあります。

今回は、このような「悩み」までは深入りしませんでした。今後のコラムを通じて、このような「悩み」も取り上げていければと考えています。

以上