

日本CSR推進協会 2025年度 研修セミナー

---

# ハラスメント問題の救済制度と企業のガバナンス ～ハラスメントは個人の問題ではなく組織の課題～

2025年10月23日



PYXIDA

弁護士法人 ピクシーダ

### 弁護士 瓦林 道広 *Kawarabayashi Michihiro*

弁護士法人ピクシーダ 代表弁護士

#### 経歴

2009年 第一東京弁護士会登録  
2013年 東京銀座法律事務所(経営弁護士)  
2018年 野中・瓦林法律事務所(経営弁護士)  
2022年 弁護士法人ピクシーダ開設(代表弁護士)

#### 役職

(一弁) 労働法制委員会副部長  
三会労働訴訟等協議会委員  
日本CSR推進協会理事  
経営法曹会議会員

#### 執筆書籍

「変化する雇用社会における人事権」 編著  
「医療・介護をめぐる労務相談」 編者  
「Q&A労働時間・休日・休暇・休業トラブル 予防・対応の実務と書式」 共編  
「不祥事発生！中小企業向け 社内調査の進め方」 単著  
「対応ミスで起こる人事労務トラブル回避のポイント」 共編

### ハラスメント防止のための指針（厚労省）

◆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雇用管理上講ずべき措置の内容

➡事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（苦情を含む）
- (3) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- (5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

## Section2

### 弁護士の調査へのかかわり方

#### 弁護士の調査へのかかわり方

##### ◆内部調査チームのメンバー構成

| パターン   | ①  | ②             | ③                |
|--------|----|---------------|------------------|
| 社内の役職員 | 主導 | 主導            | 補助<br>(バックヤード作業) |
| 外部の専門家 |    | 補助<br>(助言・検証) | 主導               |

##### ◆外部調査委員会（第三者委員会）を設置する場合

# Section3

## 調査概要

### 調査の流れ



#### ◆関係者からのヒアリング

ハラスメントの場合、客観的な資料による証拠だけで事実認定できるケースはほぼない  
➡ ヒアリングの重要性

#### 措置義務をどう見ているか

「ハラスメント『防止』の措置義務」と銘打たれてはいるが、ハラスメント発生後の措置ばかりフォーカスされている

➡ 予防するための措置や、被害者への配慮・救済措置については具体的な議論が少ない

「事実調査→法的評価→懲戒処分」までを1セットと捉えて、多くのケースがここで終わっている

➡ 「調査をして処分までしておけば、事後対応に関する法人独自の責任を回避できる」と考えている会社が多い

➡ 本来、「会社の責任」の話の前に「社内で人権侵害を起こすべきではない」ということを考えるべき