

## CONTENTS

|            |                                |             |
|------------|--------------------------------|-------------|
| ●労働法コラム    | 均等法及び育介法の防止措置について③～相談への対応方法～   | 弁護士 戸田 晃輔   |
| ●事故コラム     | 一括対応について                       | 弁護士 永 渕 友 也 |
| ●成年後見コラム   | 「保佐」とは                         | 弁護士 碓 井 晶 子 |
| ●グレイス・ニュース | セミナー開催のお知らせ〈企業法務部〉             |             |
| ●法律Q&A     | 「労災事故が起きた時に、会社が賠償責任を負わないためには？」 | 弁護士 高 山 桂   |

## TOPICS 労働法コラム

### 第12回

### 均等法及び育介法の防止措置について③ ～相談への対応方法～

弁護士  
戸田 晃輔



#### 1 はじめに

前回のコラムでは、法改正により企業に従業員からのマタハラ等に関する相談に対応できる体制を整備することが必要となったことをご紹介しました。

しかし、相談窓口を設置したとしても、実際に相談を受けた場合にどのように相談者の話を聞けばよいか戸惑うことがあると思います。そこで、今回は具体的に相談を受けた場合の当事者や関係者から聞き取りのポイントを簡単にご紹介したいと思います。

#### 2 当事者からの聞き取りのポイント

まず、相談者（被害者）からの聞き取りを行う際の共通のポイントは、①被害者及び加害者を平等に扱うこと、②秘密を厳守すること、③5W1Hをしっかりと聴き取ること、④ハラスメント行為を受けた経緯を聴き取ること、⑤相談者のハラスメント行為への対応、⑥目撃者や関係者の存在、⑦相談者の希望を把握することです。

#### 3 加害者とされる従業員からの聞き取りのポイント

次に、加害者とされる従業員に聞き取りを行う際には、前提として①相談者の実名を出す場合には、相談者の了解を得ること、②相談者の同意を得た範囲で、事実を伝えることに留意することが必要です。また、加害者扱いをせずに話を聞くことが重要となります。

#### 4 関係者への聞き取りのポイント

当事者から聞き取りを行った結果、目撃者等の関係者に聞き取りを行うことが必要となった場合には、①聞き取りの相手を絞り、②ハラスメント行為について知っていたか否か、③知っていた場合に何か対応をしたか、④辞めさせる努力をしたか等を聴き取ることになります。

#### 5 当事者の言い分が異なる場合

上記のような聞き取りを経た結果、当事者の話に食い違いが生じることがあると思います。その場合には、①客観的な証拠の存在の確認及び②第三者からの聴取内容を加味して、当事者の供述内容の具体性、事柄の経緯の説明が自然であるか、内容に一貫性があるかを考慮して最終的な判断をすることになります。

#### 6 終わりに

以上が簡単な聞き取りのポイントとなりますので、相談を受けた際は以上のポイントを参考にいただければ幸いです。なお、非常に簡単なポイントのご紹介となりますので、より詳しい内容を知りたいという場合には、気軽にご相談いただければと思います。