

通報者対応の難点

～頻出事例の紹介～

弁護士 小野 光

通報受付から対応終了までの標準的な流れ



- ① 通報受付（メール、電話、投書 etc）
- ② 通報者の意向確認、追加情報提供依頼
（以降、対応終了まで適宜コミュニケーション）
- ③ 調査方針の検討
- ④ 調査実施
- ⑤ 調査結果の検討
- ⑥ 是正措置、通報者へのフィードバック

→ 通報者対応は最後まで続き、悩ましい場面に度々遭遇する

通報者対応の重要性



前向きな意味では・・・

通報者から多くの情報・資料を提供してもらう必要がある
← 通報者が一番多くの情報を持っている可能性が高い

後向きな意味では・・・

炎上を防止する必要がある
← 外部機関（労基署、法務局）やマスコミにリークされる
担当者自身が通報のターゲットとなる

結論としては、（可能な限り）良好な関係を保つことが大事

- 上司から部下へのハラスメント（と思われる）事案
- 部下社員本人からの通報
- 実名での通報
- メールでの通報
- 通報者との連絡はメール、電話のいずれも可能

頻出事例 1：家族からの通報



【事例内容】

通報受付時、通報者から「私は貴社の社員ではないが、私の夫が貴社内で上司からのハラスメントに悩んでいるようだ。夫がなかなか動こうとしないので、私が夫の代わりに通報した。」という申し出があった。

【悩むポイント】

- ・ 家族からの通報を受け付けることはできるのか？
- ・ 社員ではない者からの通報という理由で不受理で良いのか？

【事例内容】

通報者の意向確認をしている中で、要望する事項として「ハラスメント行為をした上司の処分は当然だが、上司から謝罪をしてもらいたい。」という申し出があった。

【悩むポイント】

- ・ 会社の措置として上司に謝罪を求めることはできるのか？
- ・ 通報者に「それはできない」と言って怒らせてしまわないか？

【事例内容】

調査対応を進めている中、通報から1週間程度しか経過していない時点で、通報者から「いつまで待たされるのか。対応が遅すぎる。あなたが遅らせているのか。」という連絡があった。

【悩むポイント】

- ・ 通報者の望むスピード感到どこまで応じる必要があるのか？
- ・ 以後、当該通報者に対してどのように対応していけば良いのか？

頻出事例 4：自死のほのめかし



【事例内容】

調査対応を進めている中、通報者から「現在は休職して家にいるが、気分が落ち込んで外出もできない。心身が持たないため、自殺も考えている。遺書も用意している。」という連絡があった。

【悩むポイント】

- ・希死念慮のある通報者に対してどのような対応をすべきか？

- 調査結果に納得しない

調査終了後、通報者に対して、事実は認められたもののパワーハラスメントに該当しない旨のフィードバックをしたところ、通報者は「私はこれほど苦しんでいるのに、パワーハラスメントの要件に該当しないのは理解できない。」と反応。

- 通報者からの情報量が多すぎる

通報者から、日々の出来事を事細かに説明しつつ、それに対する自分の気持ちや、「周囲の社員はこう思っているだろう」というような予想などを含めて長々と説明を受けた。（具体的な内容は省略）

→ 弁護士等の専門家にご相談いただいた方が安全な類型。

ご清聴いただき
誠にありがとうございました

お問い合わせ先

弁護士 小野 光

(第二東京弁護士会)

E-mail: hikaru.ono@aplaw.jp

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
〒100-0011 東京都千代田区内幸町2-2-2
富国生命ビル（総合受付 16階）
Tel: 03 5501 2111（代表） Fax: 03 5501 2211



※ 本セミナーの内容は、一般的な情報提供を目的としており、個別案件についての法的助言ではありません。お問い合わせ等は、上記弁護士までご連絡くださいますようお願い申し上げます。