

■ハラスメント行為に関する一部インターネット記事についての最終報告（概要）

昨年末、一部インターネットメディアにおいて、過去の当社中国現法でのパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）のような行為に係る記事が掲載された件につきましては、お取引先様、株主様をはじめステークホルダーの皆様には多大なるご心配をおかけすることとなり、深くお詫び申し上げます。

当社では、本件記事を受けて直ちに社内に調査委員会を立ち上げ、初動より外部弁護士のアドバイスを得ながら当該記事内容の事実関係につき、調査・検証を進めてまいりました。当社取締役会は、調査委員会から本年5月29日に受領した最終報告を踏まえ、パワハラ行為があったと事実認定された当社役職員に対して厳正な懲戒処分等を本日付で行うとともに、パワハラ再発防止に向けた委員会からの提言については、取締役会として真摯に受け止め、管理部門、事業部門とともに適切な施策の立案・運用に着手いたしました。

当社は、パワハラ問題に限らず、当社を取り巻くあらゆる人権リスクを見過ごすことなく、ステークホルダーの皆様から信頼できるビジネスパートナーとして信認いただけるよう、不断の努力を続けてまいります。

本件記事に係る調査委員会の最終報告の概要につきまして、以下のとおりご報告いたします。

1. 調査委員会について

(1) 調査委員会設置の経緯

2024年12月10日、一部のインターネットメディアにおいて、当社元社員からの告発という位置付けで、2017年当時の当社中国現法における役職員の間でパワハラ行為があった旨の記事が掲載された。

これを受けて、同月26日開催の当社取締役会において、初動より外部弁護士の助言のもと、社外取締役および社外監査役を中心に構成される調査委員会を設置し、本件記事に関する徹底した事実調査等を実施することを決議した。

(2) 調査委員会の目的・役割

告発者2名^(注1)の情報提供により掲載された2024年12月10日付当該記事^(注1)に記載されているパワハラ行為に係る事実関係の確認および原因の究明、その結果を踏まえた懲戒処分の要否検討ならびに再発防止策の提言につき、公平かつ公正に行うことを目的とし、それらの結果を当社取締役会に報告する役割を担う。

(注1)：当調査委員会発足以降、当該メディアによる記事は、2024年12月10日付初回記事を含めて現在まで告発者6名により、2025年1月、同年2月ならびに3月の計4回掲載されており、これら全ての記事を対象として調査を行った。

(3) 調査委員会の構成

当委員会は、次の5名の委員から構成される。また、法的アドバイザーとして専門弁護士1名を起用した。

役職	氏名	当社における役職
委員長	橋本 法知	社外取締役・独立役員、指名報酬委員長
委員	佐藤 陽一	社外監査役（弁護士）
	大柳 京子	社外監査役（社会保険労務士）
	川村 英治	常勤監査役
	石原 康広	上席執行役員 管理本部長
法的アドバイザー	周 将煥	弁護士（アルファパートナーズ法律事務所）

※役職名は、本委員会設置時点

2. 最終報告の概要

(1) 調査報告の対象とする事案

2024年12月10日から2025年3月14日までの間、告発者6名（A氏～F氏）により当該メディアに4回にわたって掲載された記事のうち、告発者が当事者から直接受けたと思われるパワハラ行為のみ選別し、それらに係る事実関係の調査・検証の結果を報告の対象とした。

なお、これらの事案が起こったとされる時期からかなりの時間が経過しており、且つパワハラを受けたと目される人物（告発者）は当社を既に退職していることから当時の事情を知る者が限られる中での調査・検証となり、そのプロセスにおいて公正性には十分に配慮した。

(2) 本件記事に記載されているパワハラ行為の要旨

#	主なパワハラ行為の内容	告発者	パワハラを行った当事者	記事掲載日
①	・本社からの出張者が持参したUSBメモリ等の物品を、社用車の使用を認めず1時間の距離を自力でオフィスまで届けるよう命令した。	A氏	中国現法元社長[A]	24年12月10日
②	・チャットや口頭で人格否定に及ぶ言動があった。			
③	・週末に接待麻雀へ呼び出した。			
④	・何度も反省文を書かせた。	A氏・B氏		25年1月8日 25年2月5日
⑤	・賭け麻雀への参加を強要した。	B氏・C氏・D氏		
⑥	・取引先来社に係る段取りに関して、叱責・暴言を繰り返した。 ・会議等で罵声を上げた。	C氏	中国現法元社長[B]	25年1月8日
⑦	・何度も反省文を書かせた。	E氏		25年3月14日

※F氏に係る記事内容については、同氏は直接パワハラを受けていないことから事実認定の対象から除外した。

(3) 調査手法

本件記事内容の事実関係につき調査・検証を行うため、パワハラ行為を行ったとされる登場人物および関係者を対象として、関係資料・記録の査閲・分析、事情聴取や個別面談、ならびに社内アンケート等を実施した。

(4) 本件記事に係る事実認定および評価

本件記事の記載内容に係る調査結果として、当調査委員会は以下の事項につき事実を認定し、それに伴う懲戒の要否について提言する。

- i. 本件記事中に記載された中国現法元社長[A]による業務上の指示ないし指導とされた言動の一部および麻雀への参加勧誘（上表①～⑤）は、パワハラ行為と認められる。その責は重く、懲戒処分は免れないものと評価する。
- ii. 本件記事中に記載された中国現法元社長[B]による業務上の指示ないし指導とされた言動の一部（上表⑥⑦）は、パワハラ行為と認められる。懲戒を検討するに値するが、その責は軽度と評価する。
- iii. 本件記事中に記載された当該事業部の上位監督者2名については、当事者らのパワハラ行為に関与していた、あるいは容認していたとの事実は認められなかった。しかしながら、組織内でパワハラ行為が繰り返し行われていたことに対する管理監督責任は問われるべきと評価する。
- iv. 当社において組織としてパワハラがあった、あるいは組織としてパワハラを容認していたとの事実は認められなかった。但し、パワハラ行為を抑制し撲滅させるための抜本的な処置を講じた形跡は認められず、早急に対策が求められる。

(5) 再発防止に向けた提言

今回の調査結果を踏まえ、当社におけるパワハラ再発防止に向けて、当調査委員会は以下の事項を提言する。

i. ハラスメントに関する社内周知・啓蒙の再徹底

今回の事案をケーススタディとしたより実践的なハラスメント研修を全社・全階層に展開する。また、ハラスメント行為者に対する罰則を強化する。

ii. ハラスメント対策の実効性の向上

ハラスメント相談窓口を抜本的に見直す。また、海外現法出向者にもしっかり目が届くよう、ハラスメント状況に関するモニタリングを定期的実施する。

iii. 本社人事部が主導する人事改革

ハラスメントの温床となりうる海外現法出向者の長期在籍・滞留を排除するため、本社人事部が主導して全社視点で定期的な人事異動を実施する。また、海外現法出向者の赴任時・帰国時は本社主導できめ細かな支援を行う。

3. 今後について

以上の報告内容は、当該メディアに掲載された事案を対象として、その事実関係を調査・検証した上で、パワハラ行為を認定し、懲罰の要否を評価したものである。一方、今回の調査過程において類似事象の可能性のある案件の存在も数件明らかとなった。当社は、この機会を捉え、当社におけるパワハラを徹底的撲滅を目指し、引き続き類似事象の調査を継続し、その結果により適切に対処するとともに、再発防止策を徹底する。

(参考) パワハラ定義について

当社では、パワハラを以下のように定義付けている。

パワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にとは、直属の上司はもちろんのこと、直属の上司以外であっても、先輩後輩関係などの人間関係により、相手に対して実質的に影響力を持つ場合のほか、キャリアや技能に差のある同僚や部下が実質的に影響力を持つ場合を含むものとする。

職場とは、勤務部署のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず実質的に職場の延長とみなされる就業時間外を含むものとする。

<行為類型と具体例>

- ① 身体的な攻撃：暴行・傷害
- ② 精神的な攻撃：脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- ③ 人間関係からの切り離し：隔離・仲間外し・無視
- ④ 過大な要求：業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ⑤ 過小な要求：業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない。
- ⑥ 個の侵害：私的なことに過度に立ち入る
- ⑦ その他：職権や地位のパワーを背景にして他人の人格や尊厳を傷つける言動や行為。

以上