

パワハラがようやく懲戒処分に！

会社が「懲戒の基準の一部見直しについて」を提案

3月3日団体交渉で、会社より「懲戒の基準の一部見直しについて」の提案がありました。これは、労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が一部改正され、パワーハラスメントがハラスメントとして法的に定義されたことに伴う就業規則の改正の提案です。

そもそもこれまで組合員をはじめとする現場の多くの社員が、管理者からのパワハラを受けてきました。東海労はこの間会社に、管理者によるパワハラをやめるよう申し入れを行ってきました。会社はその都度「パワハラの定義はなく、あくまでも指導の範疇でありそのような考えはない」などと言ってきました。

今回法的に整備されたことでようやく会社がパワハラという言葉を受け入れ、就業規則の改正を行うことになりました。しかし、会社が本気でパワハラを根絶するのかどうかは今後の言動によります。

管理者の言動がパワハラかどうかの判断は労働者の感覚によります。東海労は、今後も管理者によるパワハラを許すことなく、職場の改善に向けて闘います。

令和2年3月3日
東海旅客鉄道株式会社

懲戒の基準の一部見直しについて

労働施策総合推進法の一部改正に伴う懲戒の基準の一部見直しについて、下記の通り提案する。

記

1 趣旨

就業規則第141号の2に規定する懲戒事由に、「優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の社員の就業環境を害し

た場合」を追加する。

2 改訂内容

別紙現改比較表の通り。

3 施行日

令和2年6月1日

《主なやり取り》

会社：6月1日施行で労働施策総合推進法の一部が改正されることになり、パワーハラスメント対策が企業の義務として規定される予定である。その法改正対応の一環として、就業規則が規定する懲戒事由に「優越的な関係を背景とした業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の社員の就業環境を害した場合」を追加する。これによりパワハラについてもセクハラ、マタハラと同様に事業主の方針の明確化、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応が企業に求められる。会社としても適切に対応し、良好な職場環境を構築していきたい。施行日が6月1日なので、それまでに組合と議論を重ねていきたい。就業規則の服務規定についてもパワハラの規定を行う考えである。

組合：議論のリミットはいつか。

会社：6月1日施行なのでそれまでと考えているが、様々な準備もあるので、早い方が良いと思っている。

組合：協約も同じような扱いになるのか。

会社：そうである。

組合：パワハラが加わるということでもいいか。

会社：そうである。

組合：こういうことがパワハラだみたいなケースなど、具体的に考えていることはあるのか。

会社：6月1日までには定義し、関係社員に徹底したい。

組合：現時点でたたき台みたいな会社の考えはないのか。

会社：準備はあるが、今手持ちがない。

組合：この件で組合と団交はするのか。

会社：申し入れがあれば行う。

組合：管理者が社員にというケースはあるが、車掌長が車掌にというケースもあるのか。

会社：厚労省の指針では、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、職務上の地位が上位の者による言動。同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの。同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものとするが、必ずしもこれらには限らないと思うので、事案が上がった際には個別に総合的に考慮して判断していきたいと考える。

組合：今後は一切、何かやったときに、会社からゴリゴリやられることは法的にもないということでもいいか。

会社：そのようにやっていたかどうかはさておき、必要な指導は今後も行う。

組合：必要な指導と言うが、その内容、やり方がパワハラになる。必要な指導がパワハラかどうかは当事者の感じ方だ。

会社：そうであるが、業務上必要な指導かどうかは会社が判断して行なう。

組合：指導の仕方が問題だと言っている。

組合：指導の中で会社をやめちまえという発言はパワハラだ。

会社：適切な言葉ではないが、その前後関係も含めて…。

組合：他の社員の就業環境を害した場合とあるが、その場所に他の社員がいるとは限らないのではないか。

会社：厚労省の指針では、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることとなっている。判断にあたっては、平均的な労働者の感じ方、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当であるとされている。このように、事案が発生したときには平均的な労働者の感じ方を基準に判断していきたいと考えている。

組合：パワハラをしたときは、懲戒解雇、諭旨解雇とあるが、法的にこういう指針なのか。

会社：講ずべき具体的な内容で、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発することとなっているので、その範囲で対処することになる。

組合：周知の仕方はどうなるのか。

会社：年に1回、ハラスメント講習などもあるので、そういったところで行ないたいと考えている。

組合：これまでパワハラについては散々会社に申ししてきた。会社は聞く耳も持

たなかった。しかし法律が変わったとたんに手のひらを返したように取り扱いが変わった。

会社：今までは定義されていなかったことである。今後は定義されたのでしっかりと対応していく。

組合：6月1日から施行であるが、遡ってパワハラを摘発することはしないのか。

会社：それはない。

組合：この件に関する具体的なことがらについては申し入れを検討する。

会社：了解。

以 上