

◎第149回定例研究会

6月18日(木)

於:Zoom及び国労会館

パワハラ防止「指針」

種本良彦氏 (ローカルユニオン静岡副委員長)

●パワハラ「指針」の概要

○パワハラの定義

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいう。

○事業主の責務

- ①パワハラを行ってはならないことに対する労働者の理解を深める
- ②労働者が言動に注意を払うよう研修を実施する
- ③事業主自信がパワハラに関する理解を深め、労働者に対する言動に注意を払う

○事業主が講ずべき措置

- ①事業主の方針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
- ③職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④相談者のプライバシー保護、相談したことを理由とした解雇・不利益取り扱いをされない

●パワハラ防止「指針」の問題点

(日本労働弁護団の資料)

○定義について

- ①「職場」を業務を遂行する場所に限定しない
- ②「優越的な関係」は広く定義すべき
- ③「業務上必要かつ相当な範囲」の判断にあたっては、「労働者の主観」にも配慮すべき

○措置義務の内容について

- ①就業規則で規定するだけでなく、すべての労働者を対象とした研修を必須とすべき
- ②研修においては、パワハラに当たる例を具体的に示し、労働者に周知させること
- ③パワハラを処分理由とした事例を、1年に1回程度、周知していく
- ④パワハラ相談窓口の担当者は、労使委員会や権限をもった部署、外部の弁護士等に準じた者が行うべき
- ⑤解決にあたっては、相談者の意向に配慮して解決案を講ずること
- ⑥事業主にパワハラ相談に対する、調査結果について報告義務を課す規定を設けるべき

●フリーランス・就活生・求職者などに対するハラスメント

2019年6月のILO総会で採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」は、労働者に加えて求職者やインターン等も広く保護対象とし、加盟国に対して、あらゆる暴力とハラスメントを法律で禁止し、被害者を救済・支援することを求めています。

このILO条約と比べると、セクハラ・マタハラ・パワハラのための縦割り規制で、禁止規定は設けず、事業主に対する措置義務だけに留まる日本のハラスメント規制は、明らかに後進をとっていると言わざるを得ません。ましてや、保護対象を限定的に解釈し、指針によって、ハラスメント問題を矮小化しています。

*連絡先：〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階 (静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>