

1 定義について

ア 「職場」を「業務を遂行する場所」に限定すべきではありません。「仕事上の人間関係が現に及びまたは及びうる場所」と定義し、業務時間外や就業場所とは異なる場所におけるパワハラについても「職場」に当たることを明記すべきです。

イ 「優越的な関係」について、「職位、職種・雇用形態の違い、能力・資格・実績・成績などの個人的能力、容姿や性格、性別、性的指向・性自認など、あらゆる要因により事実上生じた人間関係を広く含む概念」であることを確認すべきです。

ウ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えて」について、パワハラ指針案は、「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動であるかの判断にあたって、「個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係が重要な要素となる」と指摘していますが、不適切です。労働者の行動の問題性が高ければ、指導・叱責がパワハラに該当しなくなるかのような誤解を与えかねません。この説明は削除すべきです。むしろ、労働者に問題行動があったとしても、指導の態様等によっては相当でないと判断されうることを明記すべきです。

2 該当する例に以下の記載を加えるべきです。

a 身体的な攻撃

- ・相手の身体の近くに物をなげつける、足下にあるゴミ箱を蹴飛ばす、殴るふりをする

b 精神的な攻撃

- ・「馬鹿野郎」「給料泥棒」「使えねえな」「アホ」「耳が遠い」「新入労働者以下」「子宮で物を考えている」「ホモ」「オカマ」「辞めろ」「クビだ」「おまえなんかいないほうが会社のためになる」「処分をするぞ」「他の仕事を探せば」「転職しろ」など

- ・数十分にわたり説教を続ける。

- ・全労働者が会する朝礼で、懲戒処分を示唆して叱責する。

- ・不名誉な事柄や人格を否定する言葉を記載したメールを複数の従業員に送信する。

c 人間関係からの切り離し

- ・職場内で、一人だけ席を隔離して孤立状態におくこと。

- ・職場内で、一人だけ部屋を分けて孤立状態におくこと。

- ・出勤させない業務上の必要性、合理的理由のない状態で自宅待機を命ずること。

- ・挨拶をしない。話しかけても返事をしない。すぐそばにいるのに連絡が他の人を介して行われる。回覧物が回されない。

- ・対象者の担当業務が多忙であっても、他の労働者が支援しない若しくはさせないこと。

- ・職場の全員が参加対象となっている忘年会や送別会、労働者旅行等の行事に、意図的に呼ばれない、もしくは参加申込みを拒否される。

d 過大な要求

- ・研修等も経ずに高度な知識を独学で習得することを迫り、達成困難な業務目標を設定し、当該目標を達成できないことを理由に著しい低評価をする

- ・他の労働者はあまり残業することがない中、特定の労働者のみ早出・残業が必要で十分な休憩をとることができず休日出勤もある業務に従事させる

- ・「今日中に仕事を片付けておけ」と命じたり、他の作業員らの仕事を押しつけて、特定の労働者のみ遅くまで残業せざるを得ない状況にする

- ・合理的理由なく上長としての決裁を行わない、経験がない者に対し「自分で考えろ」などとして必要な業務上の指示や研修を行わない

e 過小な要求

- ・営業職に従事していた労働者を倉庫業務に配置転換したり、研修生の送迎等の雑務ばかりをさせる、運転士に対し除草作業を1ヶ月にわたって命じる、結婚式場で衣裳や包装業務に従事していた労働者に門の開閉・ガラス拭き・床磨き等の雑務に従事させるなど。

- ・従前から担当してきた業務を理由なく外す、一日中机の前に座っているよう指示する、望んでいないのに社内公募制度を利用して他の職務を探させる、配置転換や出向をさせ、配転先や出向先で自らの次の配転先、出向先、再就職先を探させるなど。

f 個の侵害

- ・業務時間外に電話をかける、SNSのチェック

- ・労働者が拒否しているにも関わらず、自宅まで行って退職勧奨をする

- ・遊びや飲み会に無理矢理つきあわせる

- ・個人的な用事を命じる

3 該当しない例は削除するか見直すべきです

パワハラ指針案に記載された「該当しない例」は、いずれも「使用者の弁解カタログ」とも言うべき不適切な例示です。労働者に帰責性がある場合にはハラスメントにならないかのような誤解を与える例示を行うべきではありません。

また、「人間関係からの切り離し」に該当しない例として、「懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること」が挙げられていますが、退職強要や嫌がらせ目的で追い出し部屋に入れたり、一人隔離させることを正当化する理由になりかねません。この例示もやめるべきです。