

東京国公だより

【電話】03-3501-6973

【FAX】03-3500-4391

【Eメール】

office@tk-kokko.org

UR : <http://tk-kokko.org/>

東京国家公務員・独立行政法人労働組合共闘会議 19-9号 2019/11/20

東京国公機関会議のご案内

連続ですがよろしくお願いします。

①組織検討委員会

【日時】2019年12月9日(月)18:45

【場所】全経済本部会議室
経済産業省別館2F(230号)

②行口対対策会議

【日時】2019年12月10日(火)18:45

【場所】全経済本部会議室
経済産業省別館2F(230号)

③青年協交流会企画会議

【日時】2019年12月11日(水)18:30

【場所】全経済本部会議室
経済産業省別館2F(230号)

11月20日厚労省・労働政策審議会です承

パワハラ指針 えっこれじゃパワハラにお墨付きを与えるようなものでは？

事例は容認多く、対象狭く、実効性低く



厚生労働省・労働政策審議会は20日、パワハラ防止に関する指針案を了承しました。

この日行われた労働政策審議会・第22回雇用環境・均等

分科会では、厚生労働省側からほんのわずかの修正を加えたパワハラ防止指針最終案

(正式名称「事業主が職場に

おける優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に

関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」を提案し、それが了承された訳です。

女性活躍・ハラスメント規制法の施行に向けた指針の厚労省側最終案となります。

今年5月29日に可決成立したパワハラ防止措置等を企業に義務付ける「女性活躍・ハラスメント規制法」と呼ばれる法律ですが、この法律の正式名は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の一部を改正する法律」で、女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児介護休業法のつを併せて改正されたものです。

労働者に別室で研修はOK—JR西日本福知山線の重大事故の要因となった『日勤教育』も容認されるの？

この「指針」は素案段階から労働組合や弁護士から「パワハラにお墨付きを与えかねない」と批判が強く出されてきました。特に強く批判が出されていた「パワハラに該当しない事例」の列挙には強い疑問符を打たなければなりません。厚労省は素案をほんの一部修正していますが、企業

今年5月29日に可決成立したパワハラ防止措置等を企業に義務付ける「女性活躍・ハラスメント規制法」と呼ばれる法律ですが、この法律の正式名は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の一部を改正する法律

で、女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、育児介護休業法のつを併せて改正されたものです。

労働者に別室で研修はOK—JR西日本福知山線の重大事故の要因となった『日勤教育』も容認されるの？



側に十分恣意(しい)的解釈の余地を与えた本質は変わっていません。

例えば容認事例で「処分を受けた労働者に別室で研修を受けさせる」が掲げられています。JR西日本福知山線の大事故の要因となった『日勤教育』のようなパワハラ研修が正当化されかねません。この問題は東京国公HPにも掲載しましたが、この記事を読んだという労働者から「私も別室で『研修』と称して『反省』文を連日書かされた。監獄でした」との経験談を東京国公事務局に寄せてくれました。

そもそも「パワハラにあ たらない事例」の列挙な ど必要か？

該当しないと考えられ事例で「？」と思うもののいくつかを以下列挙してみました。

① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う

こと、② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと、③ 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること、④ その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること。



以上の例は、文章にすれば、日常あり得るものですが、では「一定程度」とほどの程度か、「必要な範囲」とはどこまでの範囲か、「労働者への配慮」とはどのような内容か等々を掘り下げて考えてみれば、難しい問題です。経営者側が恣意的に使用うと思えば大いに「悪利用」もできます。そもそも「パワハラにあたらない事例」など「指針」に必要なのでしょうか？この問題は当初から「**パワハラ指南書**」とか「**使用者向け弁解カタログ**」と揶揄され不必要と指摘されていました。

厚労省は付帯決議を正 面から受け止めるべき です

この法律の成立にあたって、参議院では「労働者の主観」にも十分配慮することを求めています。厚労省の当初案では全く触れていませんでしたが、そのことが国会でも問題にされて、「相談した労働者の心身の状況や受け止め方などの認識にも配慮する」との文言が加えられました。よっては「？」です。「労働者の心身の状況」とは何を言いたいのでしょうか？同じパワハラの言動でも「身心が不調な労働者」は容認しないが、「良好な労働者」なら容認しますとの文言にもとれます。

救済の範囲がゆるすぎ るILO並みにせよ！

さらに問題があります。「就活者」や「フリーランス」も当然パワハラから守られるべきですが、指針では「必要な注意を払うよう配慮する」との表現にとどまり、相談窓口などの義務付けは見送られました。ILOが6月に採択したハラスメント禁止条約では顧客や取引先などの第三者、フリーランスも保護の対象です。それに比べると保護の範囲の遅れは際立っています。

同僚ならOK ですか？

もう一つ大きな問題があります。指針案はパワハラ定義を矮小(わいしょう)化し、規制範囲を狭くしていますが、「就活者」や「フリーランス」が事実上対象から外されかねない「配慮」にとどめている問題と共に、同僚や部下の場合についての規制が



曖昧な問題があります。指針案の「職場におけるパワーハラスメントの内容」の項目で、「優越的な関係を背景とした言動」を提示しています。この「優越的」の意味を「抵抗または拒絶することができない蓋然（がいぜん）性が高い関係」と定めています。同僚、部下からの場合も一応対象とし、事例として以下の3点が示されました。①職務上の地位が上位の者による言動、②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**、③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。以上3点です。同僚や部下の場合には前記下線、太字で示した条件が付されています。この条件の当てはまらないと判断された場合は容認されるということとなりますので、解釈

次第でどうにでもパワーハラの弁明に使えます。

職場では同僚（先輩を含む）から直接業務とはかかわりのない問題でいじめられるというケースは日常的に起きています。組合つぶしのために、使用者が少数組合の組合員の同僚を使って組合員を「いじめさせる」事例も、労働現場では枚挙にいとまがありません。

以上の通り力関係に大きな差がないと規制されなくなり、また、部下から上司へはもとより、同僚からのパワーハラなどは対象外とされかねません。

今労働組合がなすべきことは

こうした中、今こそ労働組合の出番です。厚労省は指針最終案へのパブリックコメント（公募意見）を募集した上で、年内にも正式決定します



みんなで、セクハラ・パワーのなない職場を作ろう

が、労働組合はこのパブリックコメントに積極的に対応しましょう！そして労働組合が経営者や当局（公務員の場合）とよく話し合い、パワーハラ、セクハラに対する有効な防止策を作り、働いやすい職場を作ることに全力を尽くしましょう！

船舶総行動実行委員会

人事院交渉と財務省交渉を実施

11月21日（木）、船舶総

行動実行委員会（東京国公、国公労連、国土交通労働組合、全農林東京で構成）は、船舶職員の昇格昇給や食卓料などの労働条件の改善を求めて、人事院（昇格要求）、財務省（食卓料の増額）交渉を実施しました。

（P 人事院へ伏木野副議長）



（P 財務省へ後藤国交労中執）

