

やっと！ パワハラ防止に向け規則・訓令整備

パワハラは受けた側の法令で対応、民間からの通報で処分も 業務命令は必要性等をしっかり説明し、無理の無い命令を！

東海

No. 3239

20. 6. 25

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させたもの	●
指導、注意等を受けたにもかかわらず、繰り返し続いたもの	●
著しい精神的または身体的な苦痛を与えたもの	●
パワハラの際の懲戒処分（標準例）	
免職	●
停職	●
減給	●
戒告	●

出典「懲戒処分の指針について」（人事院）

人事院は四月一日、民間のパワハラ防止法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の改正部分）に対応する人事院規則一〇一六（パワー・ハラスメントの防止等）、及び運用を定め、六月一日から施行しました。これを受け、国土交通省では五月二六日、他のハラスメント防止の訓令改定とともにパワー・ハラスメント防止等に関する訓令及び運用を制定しました。

これにより、民間労働者同様六月一日から国公労働者もパワハラから保護されることとなります。

セクハラ等と同様、被害者側がパワハラだと感じればパワハラとして訴えることが出来る制度となっており、今後は、業務を命じる側が業務の必要性等の説明責任、無理の無い業務命令を行う必要があります。

今後は交渉議題 対応は変わらない？

今回の規則制定を受け、今後はパワハラに関する要求が交渉議題となります。地整当局は「議題とならなかったからと言って、対応してこなかったわけでは無い」とし、「今後もこれまで同様に対処する」としていますが、これまででは労働者側が訴えても「強い指導の範疇」でこまかしてきた案件について、今後は「指導の範疇」であることを具

体に説明する必要があります。

本局からの調書依頼や上司の命令であっても「実現不可能」な作業期間であったり「無駄な（有用性が不明）業務」の指示はパワハラ要件に該当します。また、民間ではほぼ同様の内容でパワハラ防止法（通称）が制定・施行されており、民間人へのパワハラ行為は、こちらが適用され、民間会社等からの通報により加害者は「信用失墜」「非行行爲」として処分されることとなります。

官民のパワハラ規則比較

法令	改正労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(改正追加部分)	人事院規則10-16
事業主の責務	企業の「職場におけるパワハラに関する方針」を明確化し、労働者への周知、啓発を行うこと 労働者からの苦情を含む相談に応じ、適切な対策を講じるために必要な体制を整備すること 職場におけるパワハラの相談を受けた場合、事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対応を行うこと	各省各庁の長は、…パワー・ハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、…行われた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。(第4条) 管理又は監督の地位にある職員は、…苦情の申出及び相談が職員からなされた場合には、苦情相談に係る問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければならない。(第5条)
施行	2020年6月1日(但し、中小企業の場合は2022年3月31日までは努力義務期間)	2020年6月1日
パワハラ要件	①優越的な関係を背景とした言動 ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの ③労働者の就業環境が害されるもの これらの3つの条件が全てそろった場合	職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの(第2条)
具体事例	■身体的な攻撃：暴行や傷害など 1. 殴打や足蹴りをする 2. 髪をひっぱる 3. ものを投げつける ■精神的な攻撃：脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など 1. 相手の人格を否定するような言動 2. 侮辱的な言動 3. 業務の遂行に関する内容を、長時間にわたり必要以上に激しく叱責する(何度もくり返す) 4. 他人のいる場所での威圧的な叱責をくり返す 5. 本人以外の人間が見ることができるメールなどでの罵倒 ■人間関係からの切り離し：隔離や仲間はずし、無視など 1. 意に沿わない労働者を仕事から外し、長時間別室へ隔離する 2. 自宅待機や自宅研修を強制する 3. 集団で無視し、職場内で孤立させる 4. 職場の親睦会などに特定の労働者を呼ばない ■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 1. 本来の業務に直接関係がない作業を、長時間にわたり肉体的苦痛をともなう過酷な環境下で行わせる 2. 必要な研修などを行わないまま、対応できないレベルの仕事させ、完了できなかったことに対して激しく叱責する 3. 業務と関係のない私的な雑用などを強制的に行わせる ■過小な要求：道理に反して、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと 1. 労働者を退職させる目的で、誰でもできるような簡単な業務を行わせる 2. 気に入らない労働者に、嫌がらせ目的で仕事を与えない ■個の侵害：私的なことに過度に立ち入ること 1. 職場以外での継続的な監視や私物の写真撮影 2. 個人情報や本人の同意を得ずにほかの労働者に暴露する	1暴力・傷害 ア書類で頭を叩く。 イ部下を殴ったり、蹴ったりする。 ウ相手に物を投げつける。 2暴言・名誉毀損・侮辱 ア人格を否定するような罵詈雑言を浴びせる。 イ他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。 ウ相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。 3執拗な非難 ア改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。 イ長時間激しく叱責し続ける。 4威圧的な行為 ア部下の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。 イ自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミス有無を言わず部下に責任転嫁したりする。 6仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視 イ気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。 ウ課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。 エ意に沿わない職員を他の職員から隔離する。 5実現不可能・無駄な業務の強要 アこれまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。 イ緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出動することを命じる。 ウ部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。 6仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視 ア気に入らない部下に仕事をさせない。 7個の侵害 ア個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。 イ他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を言いふらす。

パワハラ防止って何で官民で異なるの？ 民間労働者へのパワハラはどの様に処理？ 省の長の責務が監督者丸投げって…



おしえ てえや くん



にゃんと 先生

お パワハラ防止なんて官
も民も関係ないのに何でわ
ざわざ規則を作るの？
に 政府は、国家公務員は
「労働者ではない」と考え
ているからだ。労働基本権
を剥奪し、人事院が民間法

を参考に作っているんだ。
人事院規則は国家公務員に
適用されるから地方公務員
は各地方の人事委員会等が
策定しているはずだ。
お 民間法と内容も若干異
なるよね。
に そうなんだ。内容はほ
ぼ同じだけど、言い回しを
変えている。民間の判例を
公務に持ち込ませないため
だろうけど姑息だよな。
**民間労働者へのパワハラは
主張が通らないんだよ？**
お 民間労働者にパワハラ
行為を行ったらどうなる
の？
に 民間では被害者の訴え
により、加害者の聴取を行
い適切に処理することにな
っている。他社からのパワ
ハラもその社は調査協力の
義務がある。結果、まとめ
らなければ調停により、審
査されることになってい
る。加害者が公務員の場合、
加害者の聴取は公務側で行
うが、調停までこじれると
扱いは不明らしい。
お でも、規則に無ければ、
当局は何もしないよね。
に そうなんだ。場合によ
ると、加害者とされた公務
員の言い分が通らず、不当
な調停がなされる恐れもあ
る。きちんと、民間法等と
の整理方法も決めてもらわ

<人事院規則10-16の運用(抜粋)>

第4条関係

- 1 各省各庁の長の責務には、次に掲げるものが含まれる。
 - 一 パワー・ハラスメントの防止等に関する方針、具体的な対策等を各省庁において部内規程等の文書の形で取りまとめ、職員に対して明示すること。
 - 二 パワー・ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、職場や職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
 - 三 パワー・ハラスメントが職場で行われていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
 - 四 パワー・ハラスメントに関する苦情相談があった場合(次号に規定する場合を除く。)に、その内容に応じて、迅速かつ適切な解決を図ること。
 - 五 職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する省庁の業務の範囲や程度を明らかに超える要求をするものに関する苦情相談があった場合に、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図ること。
 - 六 パワー・ハラスメントが行われた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。
 - 七 職員に対して、パワー・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他パワー・ハラスメントが行われた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。

お まあ、僕はパワハラな
いといけないよね。
に 上司から「業務指示を
しておいてくれ」って言わ
れたら指示するよね。その
指示が作業困難な状況とな
れば立派なパワハラだよ。
しかも、指示行為を行った
のはてえやくんだから、訴
えられるのはてえやくんの
可能性が高くなる。
お えっ！勘弁してよ。
に 知っていると思うが、
民間では「働き方改革」で
年間の総労働時間が決めら
れている。相手方の管理者
はそれを守るために労務管

理は相当厳しくなってい
る。公務のように「特例」な
るてものは無いからね。

省長責務は監督者に丸投げ カスハラ対応等具体化は？

お とここで、民間からの
パワハラはどうなるの？
に 行政サービス利用者等
からのパワハラ、「カスハ
ラ(カスタマーハラスメン
ト)」についても人規の運
用(四条関係五)に明記(右
囲参照)されている。訓令
六条では運用にある四条関
係の各省各庁の長の責務を
「監督者(所属長)」の責務

に丸投げしているだけで、
その具体化は運用を含め一
切明記されていない。
「迅速かつ適切に職員の
救済を図ること」とあるか
ら、所属長に相談するしか
なさそうだ。
お 相談して何とかなれば
苦勞しないよ。
に そのとおり。所属長に
してみれば、何をすればい
いのか判断できないよね。



東海建設支部では職場や組合活
動に関する疑問や不満、提案等を
募集しています。
お気軽に、以下のアドレスまで
ご連絡ください。
組合として必要な
対応の他、質問は紙
面等でも報告させて
いただきます。
toukai_kikanshi@ybb.ne.jp

