



申12号 「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」に関する解明申し入れ団体交渉を行う!②

第7項 パワーハラスメント防止規定について、以下の点を明らかにすること。
①執務場所等の「等」に含まれる範囲について
②「業務上必要かつ相当な範囲」の基準について
③「優越的な関係」の基準について

- ・パワーハラの要件は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で、3点を満たしていることである。
- ・執務場所等の「等」に含まれるのは、通常働いている箇所。具体的には通勤、現場に行く自動車内、乗務中、休憩時などが該当する。業務と密接な関係があるのかを見ていく。
- ・「業務上必要かつ相当な範囲」は社会通念上明らかに不必要なもの、社会通念から大きく逸脱した言動について見ていく。
- ・「優越的な関係」は上司から部下だけでなく、同僚同士、部下から上司もありえる。
- ・「パワーハラスメント防止のための指針」に基づき規定が制定されている。

第8項 社員へのパワーハラスメント防止教育の方針について明らかにすること。

- ・厚労省の啓発映像や会社作成のリーフレットを活用する。内容は適宜見直していく。
- ・毎年パワーハラに特化した勉強会はできないが、年1回はコンプライアンスについての勉強会を行っている。相談窓口の担当に対しても教育を行っている。

第9項 コンプライアンス相談窓口を設置以降の活用件数、改善に至った事例を明らかにすること。

- ・相談を受ける側の教育も行っている。社員が安心して相談できる体制になっている。
- ・個人情報、秘密を守り、本人が不利益を被ることはない。

第10項 退職手当の支給の変更について、「懲戒解雇又は諭旨解雇の処分に相当する」と判断する基準を明らかにすること。

- ・従前は「禁錮以上の刑に処せられ退職した者」に退職手当を支給しない規程だったが、社会情勢の変化も踏まえ、会社に対する非違行為を明確な基準にするために変更する。
- ・刑事罰と会社が社会的に被る被害とが必ずしも一致しない例が世間的にも発生しており（SNSでの不適切動画等）、そういう流れにも対応する必要があると判断した。
- ・以前より厳しくなる、緩くなるという観点ではない。
- ・退職手当の一部を支給する場合は個別のケースを見て判断する。

第11項 懲戒解雇、諭旨解雇に相当するという判断を行う機関について明らかにすること。

- ・退職手当の支給に関しては、懲戒解雇、諭旨解雇などの不祥事と関連しており、事象の懲戒の度合いと同時に判断することになる。
- ・支社の懲罰委員会で社内規定に基づき処分が出される。

第12項 相当する判断について、妥当性を確保する方策（決定過程、事後検証）について明らかにすること。

- ・人によって変わってはならず、厳格に行われなければならない。今までの経緯、過去の判例、社会状況の変化などを検討した上で、妥当な処分を行っている。
- ・社内規定や、社外規定を見ながら公平になるようにしていく。